

TESIS DE MAESTRÍA EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL
IDES-IDAES/UNSAM

Entre dirigentes y compañeros

Etnografía sobre el accionar sindical
de los guardavidas de Pinamar

AUTORA: GABRIELA LLAMOSAS
DIRECTOR: MAURICIO BOIVIN

NOVIEMBRE DE 2017

Título de la tesis: “Entre dirigentes y compañeros. Etnografía sobre el accionar sindical de los guardavidas de Pinamar”

Autora: Gabriela Llamosas

Director: Mauricio Boivin

Resumen

En la tesis me propongo describir y analizar las relaciones inherentes a la organización gremial de los guardavidas del partido de Pinamar, provincia de Buenos Aires. Para ello, analizo las formas de representación que se establecen entre los trabajadores para llevar adelante estrategias y prácticas de acción colectiva, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de obtener reconocimiento del Estado para ejercer la representación sindical. La investigación fue realizada apelando al método etnográfico y al análisis comparativo. La mirada analítica que propongo tiene como uno de sus objetivos la elaboración de las perspectivas nativas, dando por supuesto que las mismas pueden dar cuenta de la complejidad y diversidad del mundo social al que corresponden. El abordaje etnográfico del contexto cotidiano de trabajo resulta un espacio privilegiado para analizar cómo se producen las relaciones entre los distintos actores en este campo. El trabajo de campo fue realizado entre enero de 2015 y junio de 2016, período en el cual participé de las jornadas laborales de los guardavidas durante la temporada de trabajo así como de asambleas de trabajadores, reuniones informales, manifestaciones y marchas. También realicé una recopilación de materiales secundarios que incluyó documentación interna del sindicato, expedientes judiciales y legislación.

Palabras clave: Sindicalismo, trabajadores, etnografía

Agradecimientos

Tengo muchos motivos para agradecer a mi director, Mauricio Boivin. Hace más de cinco años, nos reunimos por primera vez para comenzar a delinear mi tesis de licenciatura, y desde ese momento se convirtió en una fuente inagotable de consejos, paciencia e interminables lecturas.

Este trabajo no hubiera sido posible sin la colaboración de los guardavidas de Pinamar. Estoy especialmente agradecida con Fernando porque acompañó mi investigación desde el comienzo y su colaboración fue fundamental estando presente en cada detalle y atendiendo a mis necesidades. Además, el tiempo dedicado a la lectura de los borradores y las valiosas observaciones que realizó dan cuenta de su compromiso con este trabajo. También agradezco especialmente a Gastón, porque fue mi puerta de entrada al campo y sin su confianza, nada hubiera sido posible. A Lucas, por su generosidad y confianza. A Johanna y Balta por haberme recibido en su casa y hacerme saber que las puertas están abiertas. A Kanki, por su gran predisposición para colaborar conmigo. A los compañeros que siempre me hacen sentir “una más” entre ustedes: Facu, Popi, Berna, Pepe y Diego. No me alcanzarían estas hojas para agradecer todas las veces que me facilitaron la movilidad y ayudaron a que mi vida fuera más fácil durante el trabajo de campo. Gracias a todos los compañeros de la AGP.

Quiero agradecer a los docentes de la Maestría en Antropología Social: Rosana Guber, Ana Rosato, Julieta Gaztañaga, Adrián Koberwein y Fernando Balbi. Sus palabras trascendieron las fronteras de las aulas para llegar a cada rincón de mi trabajo de campo. También a Clara Marticorena y Julia Soul, con quienes cursé un seminario sobre relaciones laborales y acción sindical del cual este trabajo se ha nutrido muchísimo.

Gracias a Hernán Palermo por su colaboración permanente, las conversaciones reveladoras y por tenerme en cuenta en los proyectos que emprende.

Un agradecimiento muy especial se merece Marta Palomares, quien me aconsejó desde la secundaria, leyó mis trabajos y ahora me regaló sus libros.

A mis compañeros y amigos de cursada: Andrea, Karina, Daniel, Martín y Joaquín, con quienes compartí esta hermosa experiencia de formación.

Gracias fundamentalmente a mis amigos y familia por su cariño y contención de siempre: Alvin, Ceci, Pablo, Lali, Nelson, Gabi, July y Marina. Muy especialmente a mi mamá, que bancó esta maestría de principio a fin.

Gracias a mi hijo Camilo por todo su amor.

-Verás, me gusta que haya mucha conversación en un libro, y no me gusta que me digan cómo es el tipo que está hablando. Prefiero imaginarme cómo es por el modo en que habla. Y otra cosa... me gusta imaginarme lo que pienso, a juzgar por lo que dicen. Me gusta también un poquito de descripción.

Mack a "los muchachos" en *Dulce Jueves* de John Steinbeck

Índice

Introducción	6
Contextualizando el problema	6
Trabajadores y sindicatos en las Ciencias Sociales	8
a. Aportes desde la sociología del trabajo y las relaciones laborales.....	8
b. Estudios sobre trabajo y sindicalismo	11
Construyendo las perspectivas nativas	16
Estructura de la tesis.....	22
Capítulo I: El accionar sindical entre las negociaciones y el trabajo cotidiano	24
La producción de las demandas colectivas	25
La inspección	39
Antes (I).....	48
Conclusiones parciales	52
Capítulo II: Las condiciones de trabajo	55
Antes (II).....	58
Las condiciones de trabajo en la playa	66
La conquista de las leyes que regulan el servicio de guardavidas	77
De las leyes a la adaptación: la reducción de la jornada laboral como paradigma del cambio.....	88
Conclusiones parciales	92
Capítulo III: Desde adentro: las relaciones al interior de la organización	94
La asamblea.....	98
Antes (III).....	101
La playa.....	102

La calle	107
Experiencias.....	122
Conclusiones parciales	125
Conclusiones	129
Bibliografía	134
Anexo	143

Introducción

Contextualizando el problema

Los sindicatos han sido concebidos por la teoría social como organizaciones con potencial revolucionario, mantenedores del orden, gestores del descontento, prestadores de servicios sociales, promotores de la conciencia y solidaridad de clase, organizaciones conservadoras “pro patronales” o como parte del empresariado mismo. El problema principal de estas caracterizaciones, legas y académicas, es que no explican las relaciones en las cuales los trabajadores están inmersos en el curso del accionar sindical y pierden de vista así sus prácticas cotidianas. En este trabajo me propongo describir y analizar las relaciones inherentes a la organización gremial de los guardavidas del partido bonaerense de Pinamar¹, centrando la mirada en la perspectiva de los trabajadores. Sostengo que una de las cuestiones fundamentales para comprender cabalmente la organización, su devenir y la complejidad de las relaciones que se entablan en su seno, es descentrarse del sindicato, produciendo un movimiento desde ‘el sindicato’ hacia los trabajadores sindicalizados para poner en el primer plano del análisis las prácticas de los trabajadores. Dar cuenta de ello implica analizar las formas de representación que se establecen entre los mismos trabajadores para llevar adelante estrategias y prácticas de acción colectiva. E implica también dar cuenta de cuáles son las formas de organización legitimadas por las patronales, pero fundamentalmente por el Estado, para ejercer legalmente la representación de los trabajadores. Para ello analizaré las interacciones cotidianas de los trabajadores sindicalizados en el contexto de su trabajo y las relaciones que establecen vinculadas a su organización. El abordaje etnográfico del contexto

¹ El partido de Pinamar está situado al Noreste de la provincia de Buenos Aires y comprende las localidades de Pinamar, Ostende, Valeria del Mar y Cariló. La población total es de 25.728 habitantes, según el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

cotidiano de trabajo resulta un espacio privilegiado para analizar cómo se producen las relaciones entre los distintos actores en este campo, centrado la mirada en la perspectiva de los trabajadores.

La Asociación de Guardavidas de Pinamar (AGP en adelante) es una organización sindical de primer grado con personería gremial. En sus inicios, los guardavidas que la formaron, se propusieron promover mejoras *profesionales* relacionadas con el entrenamiento, los elementos de trabajo y la indumentaria. En esta primera forma de agruparse, preponderaban las ideas de colaboración entre sus miembros, al igual que en las primeras uniones gremiales de oficios creadas en nuestro país a fines del siglo XIX en las que primaba la idea de la ayuda mutua (Matsushita, 1986). La primera organización formal fue una asociación civil sin fines de lucro para promover mejoras en las técnicas de entrenamiento y los elementos de trabajo. Al momento de la creación de la AGP, la representación gremial de los guardavidas en Pinamar la ostentaba el Sindicato Único de Guardavidas y Afines de la República Argentina (SUGARA). Los guardavidas de Pinamar no se sentían representados por esta organización a la que caracterizaban como parte de la *burocracia sindical*. La AGP reunida en asamblea decidió la creación de la entidad sindical en el año 2000. Desde entonces, sus dirigentes comenzaron a tramitar ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEES) primero la inscripción gremial –requisito indispensable para convertirse formalmente en un sindicato– para luego comenzar a demandar la personería gremial². Luego de un largo y sinuoso proceso, la AGP obtuvo personería gremial en el año 2011.

² En un trabajo anterior documenté y analicé este proceso de organización sindical (Llamosas, 2017) haciendo énfasis en los momentos de inflexión de dicho proceso: el otorgamiento de la personería gremial a través del análisis del proceso político de su consecución y la primera huelga de guardavidas en Pinamar por su trascendencia para la organización sindical.

Trabajadores y sindicatos en las Ciencias Sociales

a. Aportes desde la sociología del trabajo y las relaciones laborales

La problemática de las relaciones laborales y la acción sindical se nutre de los aportes de diversas disciplinas que se articulan en la producción de conocimientos. Las reflexiones teóricas y conceptuales que predominaron dentro de este campo de estudio fueron producidas principalmente en Europa desde la sociología del trabajo y las relaciones laborales. Estas investigaciones fueron realizadas después de la Segunda Guerra Mundial, cuando los sistemas industriales en Europa se expandieron y consolidaron.

Desde la teoría de las relaciones industriales, las primeras conceptualizaciones fueron realizadas por enfoques que, más adelante, fueron caracterizados por autores marxistas como “institucionalistas”. Por un lado, el enfoque unitarista que propuso Dunlop (1978) estaba centrado en el análisis de las relaciones industriales en los Estados Unidos en la década del '70. Su perspectiva sistémica para analizar las relaciones industriales se centraba en las relaciones establecidas entre obreros, empresarios y organismos gubernamentales entendidas como un sub-sistema con características propias, dentro del sistema de la sociedad industrial. Según su perspectiva, las relaciones entre estos tres actores deben ser consideradas en su contexto, esto es, teniendo en cuenta la tecnologías del lugar de trabajo, los imperativos del mercado y la distribución del poder en la sociedad -fuera del sistema de relaciones industriales-. Una de las características que adquiere el sistema de relaciones industriales es que los actores establecen reglas para relacionarse entre sí. Desde esta perspectiva, en un sistema de relaciones industriales los actores obran recíprocamente en un contexto específico y formulan una serie de reglas para relacionarse y además comparten una ideología o un conjunto de ideas y creencias que contribuye a mantener unido al sistema. Este enfoque ha recibido críticas por proponer a las relaciones industriales como un sistema

autocontenido y en el cual se soslaya la acción estatal en tanto se propone la intervención del Estado como un actor en igualdad de condiciones al resto. Además, desde esta perspectiva, las relaciones industriales son analizadas en términos armónicos, carentes de conflictos. O, en realidad, planteando que el conflicto es una contingencia y no una parte constitutiva del sistema.

Dentro de la perspectiva institucionalista, el enfoque caracterizado por Kelly (1998) como pluralista, pone el foco de su análisis en la institucionalización del conflicto, dando cuenta de que el mismo no puede caracterizarse como anómico dentro de las relaciones laborales. La principal crítica a las perspectivas institucionalistas es que soslayan el papel del Estado y ponen la atención en el establecimiento de las reglas sacando así el foco de las relaciones de producción (Giles, 1989: 129).

Desde el marxismo, Hyman (1981) cuestiona la separación propuesta entre las relaciones exteriores de poder y las relaciones industriales, lo cual también vendría a poner en duda la distinción entre política y economía (Giles, 1989). La perspectiva teórica marxista sobre relaciones industriales (Hyman, 1981) sitúa la problemática en el contexto de las relaciones sociales de producción e introduce la variable histórica al análisis del fenómeno, planteando que el conflicto es inherente a las relaciones industriales. Hyman introduce las nociones de 'conflicto' y 'proceso' para analizar cómo se generan los desacuerdos y conflictos inherentes a las relaciones industriales. Descentrando la conflictividad de las relaciones entre agencias u organizaciones, propone dar lugar a las personas que son parte de las mismas: "(...) las acciones y relaciones 'personales y no estructuradas' pueden conducir a través de una progresión natural a situaciones en las cuales las instituciones formales de las diferentes partes aparecen implicadas" (Hyman, 1981: 25). Por ello es que plantea que no sólo debe prestarse atención a los 'sindicatos' sino también a los trabajadores, sus problemas y aspiraciones. Inspirada en este planteo,

propongo no utilizar 'el sindicato' como sinónimo de 'dirigentes sindicales' así como tampoco como sinónimo de 'los trabajadores' o de 'las bases' como si se pudiera condensar así la heterogeneidad de intereses y necesidades de los trabajadores.

En sus primeros escritos, Marx y Engels habían analizado al sindicalismo como la organización de clase revolucionaria, que lucharía en contra del capitalismo. Esta postura es identificada por Hyman (1978) como la interpretación 'optimista' sobre las potencialidades del sindicalismo. La concepción de ambos autores es que el sindicalismo puede articular los conflictos que produce la industria capitalista y que encarna la rebelión de los obreros.

Con el desarrollo del sindicalismo y del capitalismo, las corrientes socialistas que continuaron el pensamiento de Marx y Engels se centraron en los aspectos del sindicalismo que inhiben la lucha contra el capitalismo, caracterizadas por Hyman como 'pesimistas', dentro de las cuales identifica tres líneas de análisis. La primera, representada por Lenin fundamentalmente en el *¿Qué hacer?*, planteó la integración de los sindicatos al capitalismo. Entendida la lucha del sindicalismo como 'lucha económica', Lenin planteaba que la discusión por las condiciones laborales era extremadamente sectorizada por la variación existente en las condiciones de trabajo de los distintos sectores de los obreros, por lo cual la misma no representaba una amenaza real a la estabilidad del capitalismo. Por eso mismo, planteó que la lucha política es más amplia y compleja que la lucha económica. La segunda línea es la propuesta de Michels en *Los partidos políticos* acerca de la oligarquía de las jerarquías obreras, aseverando que los líderes sindicales tienden a gobernar las organizaciones sindicales con sistemas oligárquicos. Michels sostenía que era imposible la democracia directa en los sindicatos porque para dirigir huelgas o negociaciones era imprescindible la conducción por parte de funcionarios con

experiencia y conocimientos específicos que tendían a la burocratización. Además, Michels afirmaba que en las organizaciones gremiales resultaba fácil que los funcionarios prosiguieran cursos de acción que la mayoría de las bases no aprobaba (1979: 180). La tercera postura, desarrollada por Trotsky, basado fundamentalmente en el análisis de los sindicatos ingleses durante la posguerra, hizo énfasis en plantear una estrategia activa por parte del gobierno y la industria por “castrar la amenaza que el sindicalismo llevaba consigo” (Hyman, 1978: 35). Trotsky sostenía que los dirigentes sindicales, habiendo adquirido autoridad sobre los obreros, eran utilizados para colaborar con el capitalismo, incorporándose al mismo. Su análisis fue tributario de las posturas ‘pesimistas’, afirmando que “la experiencia demuestra que las organizaciones obreras llegan a ser a menudo un freno para la lucha revolucionaria” (Trotsky, 1940). Estas líneas de análisis comienzan a dilucidar que si los sindicatos obtienen el reconocimiento de las patronales y del Estado, los conflictos laborales tienden a institucionalizarse cada vez más.

b. Estudios sobre trabajo y sindicalismo

Durante las últimas cuatro décadas, en la Argentina se fue conformando un espacio disciplinar específico respecto de los estudios del trabajo. Dentro del conjunto de investigaciones que forman parte de este corpus, el desarrollo de investigaciones acerca de organizaciones sindicales y activismo de los trabajadores es menor en relación a aquellos que refieren al estudio acerca distintos aspectos relativos al análisis de espacios de producción y reproducción de los trabajadores. Tanto desde la sociología como del campo de las relaciones laborales, existen numerosos trabajos sobre sindicalismo y procesos de organización de trabajadores, cuyos resultados aportan a un campo de indagación dentro del cual se inserta este trabajo.

Analizando contextos de producción y reproducción

A partir de la década del '80, en Argentina comenzaron distintas líneas de indagación acerca del trabajo y los trabajadores. Por un lado, los trabajos de Grimberg (1989, 1991) y Wallace (1994, 1997) inauguraron la producción de estudios sobre la relación salud-enfermedad en los procesos de trabajo y sobre la construcción de la subjetividad de los trabajadores. Por otro lado, Neiburg (1988) analizó los procesos de estructuración de las relaciones sociales dentro de una fábrica de cemento instalada en el centro de la provincia de Buenos Aires describiendo la estrecha relación que se establece entre las esferas de la producción y la reproducción de los trabajadores, poniendo de manifiesto también la estrecha relación entre trabajo y vivienda.

Una serie de trabajos inspirados en los cambios sociales que produjeron los procesos privatizadores de diferentes empresas estatales analizaron los procesos de trabajo a partir de la "reconversión productiva" y su impacto en la vida de los trabajadores. (Rivero, 2008; Palermo y Soul, 2009; Palermo, 2012; Soul, 2012). Estos trabajos están centrados en los procesos privatizadores de la década del '90 y en las consecuencias que los mismos tuvieron tanto sobre los trabajadores y sus familias como también sobre la estructura productiva. Otro conjunto importante de estudios lo constituyen los trabajos acerca de organizaciones de trabajadores en cooperativas y fábricas recuperadas en los cuales abordan los sentidos asociados al trabajo (Fernández Álvarez: 2004, 2007). También se encuentran los trabajos de Manzano (2013) y Quirós (2006, 2011) sobre la construcción de demandas y organización colectiva de sectores "desocupados". Estos trabajos recuperan tradiciones asociativas así como sentidos acerca del trabajo y construcción de demandas colectivas.

En relación a las organizaciones sindicales y las prácticas de activismo, se encuentran los trabajos de Vogelmann (2010) acerca de los trabajadores de la

carne en Rosario, Soul (2012) sobre la industria del acero y Wolanski (2015) sobre juventudes militantes dentro del sindicato telefónico.

Acerca de los estudios sobre sindicalismo...¿y los trabajadores?

Durante la década del 2000 en la Argentina se sentaron las condiciones para la emergencia de un período de lucha sindical singular debido al crecimiento económico y del empleo producidos a partir de 2003. El movimiento sindical en su conjunto adquirió protagonismo en los debates académicos, militantes y políticos. Por un lado, por el retorno de las negociaciones colectivas, realizadas entre patronales y empresarios, organizadas por el Estado. Además, distintas experiencias del llamado “sindicalismo de base” adquirieron notoriedad en el crecimiento de los conflictos laborales en el lugar de trabajo. El nuevo escenario político-sindical abrió debates en la academia acerca de lo que se conoció como la “revitalización sindical”³. Esta caracterización permeó un amplio espectro de estudios sobre el sindicalismo que no siempre compartieron el sentido acerca de qué significaba esa “revitalización”.

Por un lado, algunos autores plantearon el surgimiento de un patrón de neocorporativismo segmentado (Etchemendy, S. y Bernis Collier, R., 2008) y el aumento de las negociaciones colectivas (Senén González C., Trajtemberg, D., Medwid, B., 2010) como los ejes centrales de este período. Tal como plantean Senén González y Del Bono (2013) la revitalización sindical es un concepto que

³ Bajo el consenso, algunas veces implícito, de un diagnóstico acerca del debilitamiento y poca movilización del sindicalismo durante el período inmediatamente anterior. Murillo (2013) señala que durante el gobierno de Menem, algunos de los sindicatos más importantes se lanzaron a una estrategia de “supervivencia organizativa” basada en la defensa de sus privilegios organizacionales y en la creación de empresas sindicales surgidas de las reformas de mercado. “La respuesta sindical a las reformas de los años ‘90 fue aferrarse a la lógica corporativa y defender el monopolio de representación sindical así como las obras sociales sindicales, mientras intentaba aprovechar las oportunidades generadas por las reformas de mercado para generar financiamiento alternativo y, en algunos casos, mantener empleo.” (Op. Cit.: 342)

surge en Europa y Estados Unidos para hacer referencia a las adaptaciones del sindicalismo frente a las políticas neoliberales, pero que tanto en Argentina como en Uruguay fue un término que se acuñó en un período posterior al neoliberalismo. A diferencia de las estrategias de adaptación, en nuestro país la revitalización sindical se caracterizó por la reafirmación de estructuras sindicales existentes (Santella 2013). De hecho, uno de los indicadores que muchos analistas utilizaron para cuantificar este proceso, fue el aumento de las negociaciones colectivas y de niveles de afiliación a los sindicatos. Es decir, en la capacidad de un sector sindical que representa a los trabajadores asalariados formales enrolados institucionalmente mayoritariamente en la Confederación General del Trabajo (CGT). Esta perspectiva de carácter institucionalista soslaya la actividad gremial de los sectores de los trabajadores informales así como de aquellos que no poseen representación con personería gremial. Además, deja implícitamente de lado cómo se configuró la presencia de este sector durante la década del '90, pero también la de otros, por ejemplo el surgimiento de la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA) o del Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA) en el seno de la CGT.

Por otro lado, Lenguita (2011) propuso que en el período de la “revitalización sindical” era necesario tener en cuenta las experiencias de colectivos laborales que pusieron en riesgo a las conducciones de los sindicatos. Marticorena y Vasallo (2016) formularon un planteo en la misma línea, postulando que la “revitalización sindical” no se caracterizó por la presencia de mayor cantidad de convenios colectivos y otros factores institucionales, sino por el aumento de las experiencias de base que cuestionaron a sus dirigencias. Este conjunto de estudios hizo énfasis en la “repolitización de las bases obreras” (Varela, 2013; Atzeni y Ghigliani, 2013; Cambiasso, 2016; Marticorena y Vassallo, 2016) durante el mencionado período. Estos debates también plantearon la discusión acerca de un tema

central para el sindicalismo argentino que tiene que ver con el “modelo sindical”, caracterizado por Battistini (2010) como un modelo en crisis y por Ventrici (2011) como un modelo cuestionado severamente por una serie de fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En el marco del debate sobre “modelo sindical” se instaló también la problemática acerca de la libertad sindical a partir de la creación de nuevos sindicatos en ámbitos en los cuales ya existía representación gremial. (Abal Medina, Arias, Crivelli, Menéndez: 2009; Ventrici, 2009, 2011; Wyczykier y Barattini, 2012; Llamosas, 2015).

Sobre el “sindicalismo de base”, los autores que analizan este conjunto de experiencias gremiales también han planteado la problemática de la “burocracia sindical” en los contextos en los cuales la organización en el lugar de trabajo ha adquirido visibilidad. Este último conjunto de trabajos (Varela, 2016a, 2016b), busca resituar el análisis del sindicalismo en los lugares de trabajo. Considero que la introducción del lugar de trabajo como dimensión analítica en la acción sindical es relevante para salir de las propuestas sumamente institucionalistas que se centran en las relaciones formales.

Propongo entonces, analizar la formación de los intereses de los trabajadores en torno a su trabajo para explicar el accionar sindical. Teniendo en cuenta la propuesta de Soul (2016), este trabajo intentará colaborar a la delimitación del campo del accionar sindical como un campo específico del quehacer etnográfico, inscribiéndolo en “la articulación conceptual anclada en las prácticas sociales y en la cotidianeidad de la/s clase/s trabajadora/s⁴” (2016: 5).

⁴ Soul rescata la reciente producción de un conjunto de investigaciones que proponen resituar la noción de *clase social* como elemento explicativo fundamental para la construcción de una antropología del trabajo global. La autora plantea que la noción de clase entendida como un entramado de relaciones (potencialmente) antagonistas al capital y delimitada con configuraciones históricas concretas resulta fructífera para avanzar en la problematización y crítica del sustrato institucionalista de los abordajes dominantes en los estudios sobre accionar sindical. (Soul, 2016: 6) (Itálicas en el original)

Construyendo las perspectivas nativas

Etnografía y análisis comparativo

Me propuse abordar esta investigación apelando al método etnográfico y al análisis comparativo. Entiendo a la etnografía en el doble sentido que plantea Sanjek (2002): como producto escrito y como proceso de observación participante y trabajo de campo en la cual si bien el *producto* depende del *proceso*, la relación no es lineal porque es un proceso complejo en el cual el producto final no es una transcripción lineal del trabajo de campo sino que es un proceso moldeado e informado por la teoría. La mirada analítica que propongo tiene como uno de sus objetivos la elaboración de las perspectivas nativas, dando por supuesto que las mismas pueden dar cuenta de la complejidad y diversidad del mundo social al que corresponden. Balbi (2012) sostiene que la etnografía debe caracterizarse por una forma de integración dinámica de las ‘perspectivas nativas’⁵ en la descripción y que ello opera como un motor de la investigación. Es por esto que las perspectivas nativas son en este trabajo una construcción que me pertenece y con la cuales realizo tanto el análisis como la descripción. Este estudio se vale principalmente de las situaciones etnográficas para problematizar y explicar las relaciones complejas que se establecen entre los trabajadores y los diferentes actores dentro de este campo de relaciones. Las situaciones son reproducidas en contexto y a partir de allí es que repongo las categorías nativas, en el uso: “el significado de un concepto hay que buscarlo en las formas en que se emplea “a lo vivo” y no en las definiciones formales que el informante puede dar como respuesta al investigador que la pregunta (...)” (Pitt-Rivers, 1973). A lo largo del trabajo, conceptualizaciones tales como *trabajadores*, *compañeros*, *dirigentes*, *Estado*, *sindicato* y *patronal* son movilizadas a partir de las nociones que mis interlocutores comparten acerca de las mismas.

⁵ Acerca del uso de ‘perspectivas nativas’ en lugar de ‘perspectiva del actor’ ver Balbi, 2012

Respecto del análisis comparativo, a partir de la propuesta de Rosato y Boivin (2017) sobre las relaciones entre etnografía y comparación en el análisis procesual, se asienta una de las dimensiones de análisis de este trabajo. Los autores afirman que “la actitud comparativa es condición necesaria de la descripción etnográfica en el análisis procesual⁶” (2017: 77). La noción de proceso involucra los tres momentos en los cuales separamos el tiempo: pasado, presente y futuro. Pero además, el tiempo tiene dos estados: diacrónico y sincrónico. La diacronía se refiere a una sucesión de hechos a través del tiempo, la sincronía nombra la coincidencia de hechos en el tiempo. El proceso entonces, remite al tiempo (no necesariamente al tiempo histórico) en sus tres momentos y a sus dos estados.

Me propongo introducir el tiempo en el análisis para “armar casos sucesivos de situaciones sociales sin relacionarlos en términos causales o cronológicos” (2017:87) para analizar las distintas temporalidades que, como antropóloga, experimenté durante mi trabajo de campo. “El método remite al análisis procesual de observaciones etnográficas más que al análisis de un proceso real observado o denominado así por los nativos” (2017:87). Intentaré entonces realizar un análisis que introduzca todos los momentos del tiempo entendiendo que de esta manera pueden conjugarse las experiencias temporales de los guardavidas y la mía en el trabajo de campo. Para ello me propongo realizar comparaciones entre el pasado y el presente en el proceso de organización sindical de los guardavidas en función de mi propia experiencia

⁶ Procesual, refiere a un cierto tipo de análisis que relaciona dos procesos u operaciones: el analítico y el sintético. En el proceso analítico, se descompone y separa cada hecho o fenómeno separándolo en sus partes constitutivas para analizar cada uno de sus componentes para finalmente realizar una descripción de la totalidad a la que pertenecen. En el proceso sintético, se construye un nuevo ordenamiento de los elementos descompuestos basada en la relación que puede establecerse entre distintos eventos o acontecimientos. En el análisis procesual, ambas operaciones son interdependientes porque no existen por fuera de la relación que los vincula: lo procesual es lo que define la relación. Por esto, podemos realizar un análisis “procesual” de un hecho que no sea considerado un proceso por los actores.

de campo para, teniendo en cuenta la afirmación de Barth (2000), realizar comparaciones de este caso específico buscando la diversidad y la variación en su interior⁷.

Aquello que denomino “proceso de sindicalización de los guardavidas” no tiene un anclaje espacial y/o temporal único, sino que es el producto de una reconstrucción realizada por mí, para la cual participé de distintos eventos y situaciones así como realicé recopilaciones de documentación que me permitieron interpretar este proceso, que transcurrió a lo largo del tiempo por distintos espacios físicos. Por esto mismo, el trabajo de campo transcurrió en distintas instancias analíticas a lo largo de los años, y durante el cual el punto de referencia fue el otorgamiento de personería gremial a la AGP. Este momento de inflexión fue utilizado para realizar una síntesis a partir de este hecho, en función de la cual se formula el análisis de un “antes” y un “después” que resultan funcionales para dar cuenta del proceso. Mi propuesta es poder

⁷ Acerca del método comparativo en antropología social, Barth propone realizar comparaciones tanto entre datos internos dentro de nuestro campo así como hacer comparaciones transculturales, entre distintas unidades de estudio. Afirma que el uso más frecuente de comparación en antropología es importado de otras disciplinas y que esto constituye un problema que fundamentalmente tiene que ver con una reificación de las propias descripciones, muchas veces realizadas independientemente. Barth plantea que si se abandona la distinción entre las comparaciones internas y externas se puede apreciar la utilidad analítica de la variación, para facilitar la descripción de cualquier forma observada. Un conjunto de descripciones en términos de esas dimensiones abre camino para analizar como determinadas características tienden a poder ser interdependientes o interconectadas. Es decir, utilizar la comparación de cada relato de modo que se pueda evidenciar la diferencia entre ellos y buscar co-variaciones sistemáticas entre las formas e interpretaciones de los elementos rituales. Esas comparaciones internas no pueden ser consideradas como diferentes de las comparaciones entre situaciones no tan próximas (o externas). En definitiva, Barth se opone a establecer diferencias de método entre comparaciones realizadas entre objetos más distantes y otro para comparaciones hechas entre diferentes casos de voces de un grupo determinado (o sea, internos). Propone entonces que el método comparativo es eficaz al hacer uso de un campo de variación. Método que no asume una postura teórica en particular pero sí asume la perspectiva de los actores y de los parámetros que afectan su acción. Por eso propone realizar comparaciones del análisis de cada caso específico lo más activamente posible.

reflexionar acerca del impacto del proceso de organización sindical en la experiencia cotidiana de los guardavidas en su lugar de trabajo.

Registrando el trabajo en el trabajo de campo

Con la intención de “volver al campo”, en el año 2014 llamé a los dirigentes de la AGP. Durante el año 2012 había realizado seis meses de trabajo de campo para realizar una investigación, si bien manteniendo contacto de manera permanente con los guardavidas, de forma interrumpida ya que parte de mis actividades fueron realizadas fuera de la temporada de trabajo⁸. Casualmente, en ese período la AGP obtuvo la confirmación judicial del otorgamiento de personería gremial y además, en otro orden de cosas, el intendente de Pinamar -Blas Antonio Altieri- fue destituido por una comisión investigadora del Honorable Concejo Deliberante de Pinamar (HCDP en adelante) motivada por una larga lista de denuncias de corrupción e incumplimiento de deberes de funcionario público, entre las cuales figuraban varias que había realizado la AGP.

Luego de que los guardavidas me manifestaran su acuerdo para realizar mi investigación, comencé el nuevo período de trabajo de campo que duró desde comienzos del año 2015 hasta julio del año 2016. En ese período transcurrieron dos temporadas de trabajo completas y además la sanción de las leyes provincial y nacional que regulan la actividad y que tuvieron gran relevancia en las actividades del sindicato. Durante el verano de 2015 en primer lugar me hospedé en una casa que uno de los dirigentes de la AGP me había prestado y en la cual vivía sola. Luego conviví con una pareja de guardavidas, ambos miembros de la comisión directiva del sindicato, que estaban construyendo su casa en la localidad de Valeria del Mar a raíz del otorgamiento

⁸ En ese entonces, la temporada de trabajo comenzaba el 1 de diciembre y culminaba el 31 de marzo de cada año.

de un crédito hipotecario Pro.Cre.Ar⁹. Los primeros días de abril de ese año estuve nuevamente en Pinamar durante el feriado de “Semana Santa”, momento del año en el cual parte del Operativo de Seguridad en Playas estaba desarticulado porque muchos empleadores del sector privado no convocaron a los guardavidas para que trabajaran en esa fecha aunque sí lo estaban haciendo los guardavidas dependientes de la municipalidad de Pinamar. En aquella oportunidad me hospedé en la casa de otro guardavidas, también miembro de la comisión directiva de la AGP, y de allí en adelante el resto de mi trabajo de campo lo realicé hospedándome en su casa, durante el resto de 2015 y todas las veces que viajé durante 2016. La práctica de la coresidencia me permitió, tal como plantea Rosana Guber (2013), ir estructurando mis rutinas de trabajo de campo cada vez más en relación a las de mis informantes y acceder cada vez más a la lógica de la vida cotidiana del mundo social estudiado. Ese conocimiento también me permitió conocer ciertos modos de la vida cotidiana desde la experiencia propia, obteniendo así detalles que no siempre se explicitan en verbalizaciones (2013; pp 192-193).

Inicié mi trabajo de campo participando de las jornadas laborales de los guardavidas en la playa. La decisión de participar de esta actividad fue tomada por varios motivos: en primer lugar por la importancia que adquiere la organización sindical en los lugares de trabajo. En segundo lugar, porque luego de realizar mi primera investigación, descubrí que gran parte de los reclamos y necesidades de los trabajadores surgían de aquello que pasaba en la playa. Además, en la playa los guardavidas adquieren conocimiento y experiencia para realizar su trabajo. Estar allí me permitió acercarme a esa experiencia de trabajo de manera cercana, compartiendo jornadas de trabajo completas. Esta técnica me permitió pasar gran parte del día con los guardavidas y, a través de

⁹ Programa Crédito Argentino. Es una política pública federal que tiene como objetivo financiar la construcción o compra de casas.

eso, conocer aspectos de sus vidas cotidianas a través de aquello que sucedía en el puesto de trabajo. También allí pude registrar los testimonios acerca de las trayectorias laborales y militantes de mis interlocutores en el campo, las cuales forman parte de mi análisis. Solamente en una ocasión grabé una entrevista con Fernando en su puesto de trabajo. Más allá de esa situación puntual, en la playa no grababa ni tomaba notas en mi cuaderno de campo. Los registros los escribía al volver a la tarde o a la noche a la casa en la que me hospedaba, a partir de lo recordado de las charlas y lo sucedido. Debido a la extensión de la jornada laboral, que completa es de 9 a 19 horas en el sector privado y de 10 a 19 en el sector público, me valí de mi memoria para realizar las reconstrucciones y las situaciones significativas que sucedían a lo largo del día. En esas instancias fue cuándo pude observar cómo los guardavidas se comunican, hablan entre ellos, se mandan mensajes u organizan reuniones, asambleas y manifestaciones. Esta técnica utilizada me permitió conocer en la práctica cómo se desarrollaban estas actividades.

Durante mis estadías en Pinamar también participé de todas aquellas actividades sindicales a las cuales tuve acceso o me permitieron participar. Por ejemplo, asambleas del sindicato, que en temporada tienen una frecuencia aproximada de una por semana y generalmente aumenta en momentos en que se desarrollan los conflictos con las patronales o el Estado. En las asambleas era la única situación en la cual tomaba notas in situ, cosa que algunas veces llamó la atención de mis interlocutores, que siempre me veían participando pero no solían verme escribiendo. También participé de manifestaciones callejeras, reparto de volantes, *cierre de la playa*¹⁰, jornadas de trabajo “a reglamento”, negociaciones con empleadores y reuniones de la recientemente formada Federación Argentina de Guardavidas, organización sindical de segundo grado que se conformó por iniciativa de los guardavidas de Pinamar nucleados en la

¹⁰ Ver cap. III “Huelga a la japonesa”

AGP en conjunto con las organizaciones sindicales de guardavidas de todo el país, concentradas en su mayoría en la provincia de Buenos Aires.

Estructura de la tesis

Dos dimensiones cronológicas se conjugan a lo largo de este trabajo: la primera tiene que ver con mi propia temporalidad en el trabajo de campo. Por esto mismo, las escenas etnográficas que describo en cada capítulo, obedecen a la temporalidad experimentada por mí durante las estancias en Pinamar. De manera que las escenas principales de los capítulos siguen la secuencia temporal en la que realicé el trabajo de campo. Al mismo tiempo, en cada uno de los capítulos formulo comparaciones respecto de aquello que denomino “antes” y que hace referencia a algún momento específico del proceso sindicalización de los guardavidas. Este ejercicio comparativo respecto del “antes” no obedece a una secuencia temporal lineal, porque fue elaborado a partir de la delimitación del proceso de sindicalización como una referencia construida por mí durante mi propio *proceso* de trabajo de campo. Por consiguiente, el *producto* de esta etnografía depende del *proceso* de trabajo de campo, pero no es su transcripción lineal. Esto se debe que el análisis, mediado por la teoría, me permitió construir las secuencias temporales que vinculan hechos del pasado, a los cuales accedí mediante los testimonios de mis interlocutores, con mi propia experiencia temporal durante el trabajo de campo.

Uno de los objetivos es que el ejercicio comparativo recorra todo mi trabajo para dar cuenta de las variaciones internas dentro del caso y así analizar los efectos del proceso de institucionalización de la conflictividad laboral.

La presente tesis¹¹ está estructurada en función de una introducción, tres capítulos y una conclusión. En el capítulo I me concentro en el accionar sindical,

¹¹ En el cuerpo del texto utilizo letras cursivas para las expresiones utilizadas por mis interlocutores.

teniendo en cuenta la relevancia del proceso de organización en la producción colectiva de las demandas de los guardavidas. Analizo las diferencias entre el establecimiento de relaciones de tipo patrón-cliente entre *dueños* y *guardavidas* respecto del proceso de negociación colectiva en la producción de demandas. En el capítulo II me centro en las condiciones de trabajo de los guardavidas y en el impacto del proceso organizativo en relación a las variaciones que se produjeron en las condiciones de trabajo. Destaco un cambio sustancial en el trabajo de los guardavidas: la reducción de la jornada laboral a través de la sanción de leyes que regulan la prestación del servicio de guardavidas en el país. A partir de esto, propongo la relación salario-tiempo de trabajo como eje del análisis acerca de las representaciones de los guardavidas sobre esta problemática. En el capítulo III describo y analizo las relaciones al interior del sindicato. Intento descentrarme de una noción preconcebida acerca de “dirigencias” y “bases” para analizar, desde el llano del lugar de trabajo, cómo se construye de manera continua la legitimidad en la delegación de la representación.

Capítulo I: El accionar sindical entre las negociaciones y el trabajo cotidiano

En este capítulo me propongo analizar la producción de las demandas colectivas de los guardavidas y las formas de expresión que las mismas adquieren en el curso del accionar sindical. Para ello recupero dos espacios en los cuales se articulan los reclamos y se producen las demandas colectivas: la playa y la asamblea. Considero que ambos espacios, analizados de manera articulada, son fundamentales para entender el accionar de los guardavidas. La playa es el espacio en donde el trabajo es experimentado: el trabajo cotidiano es el punto de partida en la construcción de las demandas de los guardavidas. La asamblea es el espacio en el cual las demandas se articulan para institucionalizarlas en acciones concretas. A partir de las decisiones tomadas en las asambleas, las acciones se institucionalizan en peticiones, demandas, solicitando inspectores al Ministerio de Trabajo, convocando a movilizaciones o huelgas, promoviendo negociaciones, entre otras. La construcción de las demandas y reclamos van desde la playa hacia la asamblea y luego vuelven a la playa. A partir de una escena significativa ejemplifico una de las situaciones en las cuales se producen interacciones entre dirigentes sindicales y agentes estatales: las inspecciones que realiza el Ministerio de Trabajo a los balnearios.

Desde diversos enfoques, el accionar sindical ha sido objeto de estudio en las ciencias sociales. Un conjunto de trabajos cuya propuesta fue analizar las “resistencias al neoliberalismo” en la década del '90¹² (Giniger y Pieretti, 2010; Vogelmann, 2010; Montes Cató y Ventrici, 2010)¹³ dieron cuenta de una

¹² Si bien, como mencioné en la introducción, la mayor parte de la literatura académica caracterizó esta etapa como un período de debilitamiento y durante el cual las organizaciones sindicales perdieron protagonismo.

¹³ Para un análisis sobre la experiencia gremial de los trabajadores de la industria del pescado en Mar del Plata a partir del año 1998 ver: Colombo, 2016.

serie de procesos de lucha gremial y política que precedió al período caracterizado como la “revitalización sindical”. Durante el decenio siguiente las experiencias de trabajadores que se organizaron “desde las bases” para formar listas opositoras o que crearon nuevos sindicatos (Abal Medina, Paula; Arias, Cora Cecilia; Crivelli, Karina y Menéndez, Nicolás Diana, 2009; Cambiasso, 2016; Varela y Vasallo, 2016; Ventrisci, 2011; Wyczykier y Barattini, 2012) tuvieron gran relevancia dentro de los debates académicos.

Desde la antropología diversos autores han producido investigaciones que dieron cuenta de los procesos de organización y movilización social en la construcción de demandas y acción colectiva (Fernández Álvarez, 2004, 2007, 2009; Manzano, 2013; Quirós, 2006, 2011). Estos trabajos son parte de una línea de indagación relevante, ya que dan cuenta de los procesos sociales en los cuales se construyen las demandas y el accionar colectivo desde una perspectiva etnográfica. En estos trabajos me inspiro para elaborar el análisis de la producción de las demandas de los guardavidas. Sostengo que es relevante dar cuenta de la vida cotidiana de los trabajadores que forman parte de las experiencias de organización para comprender la construcción de las demandas colectivas, que en muchos casos luego se plasman en procesos de movilización. Retomo a lo largo del capítulo la categoría de *trabajo político* propuesta por Gaztañaga (2008) entendiéndolo que el mismo consiste en “producir políticas materiales e inmateriales articulando las relaciones personales con el tejido institucional” (2008: 141). Esta categoría resulta fértil tanto para describir como para analizar la acción sindical y las estrategias desplegadas por los dirigentes de la AGP para dar cuenta de los efectos institucionales de su trabajo.

La producción de las demandas colectivas

La temporada del verano de 2015 comenzó con el reclamo de los guardavidas por la apertura de las negociaciones paritarias con el sector

privado. Durante los primeros meses de la temporada mantuvieron reuniones con el sector empleador estatal¹⁴. Las negociaciones paritarias con la Municipalidad de Pinamar habían alcanzado un acuerdo durante el mes de enero. Respecto del sector empleador privado, nucleado en la Cámara de Concesionarios de Unidades Turísticas Fiscales, los dirigentes mantenían el reclamo de apertura de la negociación paritaria, lo que generó un conflicto con los representantes del sector dado que los empleadores habían argumentado su negativa a convocar a las paritarias planteando que los permisos que tenían para explotar los balnearios eran “precarios” y por lo tanto, nada les garantizaba que pudieran continuar siendo los empleadores de los guardavidas. Los guardavidas habían reclamado realizando manifestaciones públicas y convocaron a un paro con cese de actividades. Por ese motivo, el 24 de enero, intervino el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dictando una conciliación obligatoria y convocando a ambas partes a reuniones paritarias que se realizaban en la ciudad de Mar del Plata. A partir del inicio de la conciliación obligatoria, los guardavidas realizaron numerosas asambleas para informarse acerca de lo que sucedía en esas reuniones, de las cuales participaba una comisión formada para tales fines por algunos miembros de la comisión directiva del sindicato.

A continuación, describiré lo sucedido en una de las asambleas que realizaron los guardavidas en el marco de ese conflicto, centrándome en la presencia de Fernando, el dirigente con más trayectoria del sindicato, para luego arribar al análisis sobre las inspecciones.

Fernando

Fernando comenzó a trabajar en Pinamar en el año 1990 en el mismo balneario en el que sigue trabajando en la actualidad. Durante los primeros

¹⁴ En la actualidad la proporción de empleados públicos (cuyo empleador es la Municipalidad de Pinamar) y privados es equivalente. Alrededor de 120 empleados en cada uno de los sectores.

años hacía *doble temporada*¹⁵: durante el verano en Pinamar y luego en Europa también como guardavidas. A los pocos años se instaló a vivir en Pinamar con su esposa y luego nacieron sus dos hijos. En la actualidad se dedica a trabajar como guardavidas durante cinco meses¹⁶ y todo el resto del año sigue realizando actividades vinculadas al sindicato. Fernando no solo pertenece al reducido grupo de guardavidas que se *bancó los '90*¹⁷, sino que también es uno de los protagonistas de la formación de la AGP desde sus inicios como asociación civil y en el proceso de sindicalización. Durante todos estos años Fernando, junto a un *núcleo duro* de guardavidas se formaron como dirigentes sindicales en la misma práctica en la cual aprendieron y se apropiaron de los conocimientos que necesitaban para formar una organización sindical. Esta formación, algunos de ellos definen como una tarea “un poco autodidacta” porque ninguno de ellos había tenido experiencia en organizaciones políticas ni gremiales que se asemejara a la tarea que estaban realizando en Pinamar. Uno de los lugares que frecuenté durante mi trabajo de campo, es el balneario en el cual trabaja Fernando, en la zona céntrica de Pinamar¹⁸. Más allá del lugar que ocupe en la comisión directiva, que se va

¹⁵ Para los guardavidas, la *temporada* refiere a un período completo de trabajo, en general de cuatro meses. La doble temporada hace referencia al trabajo durante el verano en la costa argentina y luego durante el verano europeo.

¹⁶ Actualmente la temporada de trabajo está comprendida entre el 15 de noviembre y el 15 de abril.

¹⁷ *Los '90* más allá de una referencia temporal a esa década, significa para los guardavidas de Pinamar, el paradigma de las condiciones de trabajo de mayor precariedad e inestabilidad. Por ello, muchas veces los dirigentes del sindicato en las asambleas apelan a *los '90* para hablar de la época en que los salarios eran más bajos, la temporada más corta, había mayor cantidad de despidos y mayor persecución a quienes conformaron el sindicato. “Cuando nos cagábamos de frío” “Cuando echaban a los guardavidas como moscas” “Cuando al que participaba de las reuniones nuestras lo echaban inmediatamente y no había protección alguna”.

¹⁸ Recientemente el balneario fue demolido en el lugar en que se encontraba y trasladado unos tres kilómetros al norte. Esto se debe a un proyecto en curso de reforma conocido como “Nuevo Frente Marítimo” que tiene como principal objetivo realizar una reestructuración del espacio

alternando cuando hay elecciones cada dos años¹⁹, es su principal dirigente. Previo a su llegada a Pinamar, los guardavidas habían intentado formar una asociación que se llamó Asociación de Guardavidas de Pinamar, pero que no prosperó y que Fernando conoció solo por los relatos de quienes eran mayores que él en aquel momento. A su llegada a la playa, Fernando y un grupo de compañeros guardavidas comenzaron a formar una organización de carácter *profesional* a la que le dieron continuidad y en la cual Fernando no tuvo un rol protagónico desde el comienzo. Sucedió que quienes eran mayores que él y tenían más experiencia trabajando en la playa, no siguieron trabajando en Pinamar, dado que las condiciones de trabajo eran muy inestables y la temporada de trabajo era variable, en algunos casos de solo dos meses. Producto, como dice Fernando, del “abandono obligatorio” de quienes formaban parte de esa asociación, quedó él al frente de ese grupo que inicialmente se propuso formar una asociación con características *profesionales* y que más adelante formó el sindicato.

La noche del 4 de febrero, mientras se preparaba una asamblea de guardavidas, Fernando me ponía al tanto de lo que estaba sucediendo:

- Acá hay un montón de complejidades, pero lo más importante es que nuestros conflictos ya no se resuelven en Pinamar, le pedimos al Ministerio de Trabajo un ejército de inspectores para los balnearios.
- ¿Por qué piden esos inspectores? –pregunté yo

ocupado por las Unidades Turísticas Fiscales. En algunos casos, como el del balneario en el que trabaja Fernando, el balneario fue relocalizado.

¹⁹ El estatuto de la AGP establece que las elecciones comisión directiva se realicen cada dos años, a diferencia de la mayor parte de los sindicatos que las realizan cada cuatro. Además, hay un límite máximo de una reelección por cargo. Para un análisis sobre el estatuto de la AGP, ver Llamosas, 2017 (pp. 125-156). Para un análisis detallado acerca de estatutos sindicales ver Abal Medina, 2011; Abal Medina, Anigstein, Diana Menéndez, 2011.

- Para que se multe a los balnearios que están incumpliendo. Hoy a los empleadores les conviene firmar un acuerdo que pagar lo establecido por ley, porque si reclamamos por ley el salario es altísimo²⁰. Pero nosotros estamos pidiendo menos que eso, cambió mucho la relación de fuerzas. Por eso hacemos esta asamblea hoy, porque tenemos que estar todos de acuerdo y ninguno aceptar el cobro sin aumento o firmar por más de lo que te pagan. En la negociación de cada guardavidas con el balneario es donde no podemos intervenir nosotros. Por eso es importante esta asamblea. Los compañeros tienen que negarse. Lo colectivo lo estamos ganando y lo que quieren es fragmentarnos, si empiezan a negociar con los balnearios, ahí cagamos. Acá hay que dimensionar el conflicto, porque no está toda la provincia en conflicto, sólo nosotros. Ellos no quieren quilombo y ahora lo vamos a explicar. Si los guardavidas aceptan ahora el cobro es donde perdemos, por eso tenemos que hacer esta asamblea, para estar todos de acuerdo. Porque la ley dice que los empleadores tienen que pagar dentro de los cinco primeros días hábiles a mes vencido. Y ahora están desesperados para que los chicos acepten cualquier cosa y no estar en falta. Porque estamos bajo la conciliación obligatoria. Entonces ahora los van a tratar bien como nunca antes y les quieren pagar hoy cuando los privados siempre cobramos el sueldo cerca del 20. Pero ahora se vence el plazo legal y están expuestos. En la negociación de cada guardavidas con el balneario es donde no podemos intervenir nosotros. Vamos adentro – concluyó Fernando, y empezó a caminar hacia adentro de la escuela.

Los guardavidas realizan sus asambleas en Escuela N°1 de Pinamar, siempre después de las 20, para que todos puedan llegar después de la jornada

²⁰ En ese entonces estaba vigente el decreto N°27/89 en la provincia de Buenos Aires, que reglamentaba el trabajo de los guardavidas. Entre otras disposiciones, establecía que el salario básico de los guardavidas debía ser de 4 sueldos mínimo, vital y móvil. Este punto de la legislación nunca se cumplió, pero en muchas ocasiones los guardavidas lo utilizaban como parte de sus argumentaciones para discutir las mejoras salariales.

laboral que termina a las 19. Obtuvieron el permiso para poder reunirse allí porque parte del equipo de conducción de la escuela, nucleada en el Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de la provincia de Buenos Aires (SUTEBA), les facilitó el espacio para poder realizar sus asambleas. A la escuela se entra por un pasillo hacia un patio descubierta en el cual se realizan las asambleas. Mientras entrábamos a la escuela sonaba “la banda”: los bombos acompañaban la preparación de la asamblea mientras todos entraban al patio. Alrededor de ochenta guardavidas de distintos balnearios y puestos municipales fueron entrando a la escuela, algunos dejaron sus bicicletas en el pasillo, otros sus motos estacionadas en la puerta. Lentamente fueron sentándose en el suelo del patio y formaron un semicírculo alrededor de Fernando, que estaba parado en silencio al lado del mástil. Mientras los últimos terminaban de acomodarse escuché algunas voces que “apuraban” el inicio: “¡¡Era a las ocho y media y son las nueve y diez, son las nueve y diez!!”. Una vez que todos quedaron en silencio, Fernando comenzó a hablar:

- Hoy estamos reunidos acá por las negociaciones que estamos teniendo: Pero primero quiero decir que las carpetas pasaron por 16 kilómetros. Y llegaron antes de las 18 al último puesto así que quiero felicitar a los compañeros que lo hicieron posible.- Los guardavidas aplaudieron enérgicamente el éxito de la convocatoria: Fernando, como es habitual, había hecho circular dos carpetas desde el centro de Pinamar, una hacia el norte y la otra hacia el sur, para convocar a la asamblea. Cada una de ellas contiene una hoja en la que se indica la fecha, hora y lugar de asamblea y una planilla en la que cada guardavidas que se notifica debe consignar su puesto de trabajo y horario en el cual se notificó de la convocatoria. Luego de los aplausos, Fernando continuó su alocución:

- Arrancamos la temporada y nos dijeron que no iban a negociar con nosotros. Y no fue así. Arrancamos la temporada y nos dijeron que no iba a haber

aumento. Y no fue así. Así que vamos viendo cómo son los gestos y cómo los empresarios van claudicando todo lo que dijeron. El lunes en la última audiencia de negociación que tuvimos en el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires dijeron los empresarios que estaban utilizando este conflicto para que les bajen los impuestos. Eso es una barbaridad y además es ilegal. Y además se da la paradoja que este año si firman van a pagar menos que si no firman. Porque si no firman tienen que pagar acorde a la ley, que son cuatro sueldos mínimo, vital y móvil. Acá están los *compañeros terroristas* que hicieron la tarea de repartir las liquidaciones de sueldo acorde a ley, eso fue muy importante. En la reunión de hoy ya claudicaron con el descuento del canon. Se tuvieron que bajar porque habían planteado una barbaridad que es totalmente ilegal, pidieron que les bajen los impuestos para dar los aumentos. Y son tan torpes que lo pidieron por escrito. Hoy ya se bajaron de eso. Además, están por destituir al intendente, el viernes hay una sesión en el concejo deliberante y probablemente lo destituyan²¹. Compañeros, a los que el balneario está apurado ahora por pagarles, les quieren pagar antes del seis de febrero porque se vence el plazo legal para pagar y estamos bajo la conciliación obligatoria, bajo la cual no le pueden modificar las condiciones de trabajo a ninguno de nosotros. Entonces compañeros, nos convocamos hoy porque: no

²¹ Desde el año 2007 y hasta diciembre de 2015, en Pinamar hubo una crisis institucional durante la cual se sucedieron cinco intendentes. Luego de que la localidad balnearia fuera gobernada desde el año 1991 por Blas Antonio Altieri, líder del partido vecinalista Movimiento Unión Partido de Pinamar, en 2007 ganó las elecciones Roberto Porreti (Partido Justicialista) quien fue destituido de su cargo en 2008 luego de que se hiciera público un supuesto pedido de coimas a empresarios de un boliche de Pinamar. A partir de la destitución, asumió como intendente Rafael De Vitto. En 2010, luego de la celebración de elecciones anticipadas, Altieri volvió a ganar en las urnas y fue nuevamente electo intendente de Pinamar, pero fue destituido en el año 2012. En principio, su mandato lo iba a concluir Hernán Muriale, pero habiéndose iniciado un proceso para destituirlo también, renunció y su cargo fue ocupado por Pedro Elizalde. Durante su gestión circularon permanentemente rumores acerca de su posible destitución, aunque finalmente terminó su mandato hasta la asunción de Martín Yeza (Alianza Cambiemos) en diciembre de 2015.

se cobra el salario a menos que sea con la escala salarial que repartieron los *compañeros terroristas*. Nadie tiene que firmar por menos de este dinero. Ellos tienen pensado quebrarnos individualmente. Pero acá hay un cambio de escenario porque nuestros conflictos no se resuelven más en Pinamar, son resueltos en esferas superiores. Ya estamos en contacto con el director de inspecciones. Estamos viendo cómo hacer para que el conflicto no se vea, mantenerlo por debajo de la superficie. Cada uno tiene que plantarse frente a la administración aunque ahora estén esos nuevos buenos tratos. Es antes del viernes que nos tienen que pagar porque es el quinto día hábil del mes. Caso contrario se pueden ejecutar las garantías porque ahora interviene el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires²². Nunca antes tuvimos tanto los piolines de la disputa, y esto porque el Ministerio de Trabajo siempre transó con los empresarios. Pero ahora viene un operativo comandado por la AGP que es un trabajo conjunto con el Ministerio de Trabajo que son las inspecciones. El resultado tiene que ser antes de que termine la conciliación obligatoria. Hasta ahora la AGP no conoce la derrota. Pedimos las casillas²³, las conseguimos, queríamos 16 mil de básico para los municipales, estabilidad laboral. Entonces, este viernes es el último día que tienen los empresarios para pagar los salarios. Ese día van a estar cien por ciento por fuera de la ley y no nos pueden tocar a ninguno de nosotros. Entonces compañeros, quiero mocionar a favor de no cobrar en estas condiciones. Nadie firma un recibo por arriba de lo que le están pagando²⁴. Fernando se interrumpió porque sonó su teléfono. Se apartó y

²² A lo largo del texto, cuando nombro "Ministerio de Trabajo" hago referencia al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y MTESS hago referencia al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

²³ Hace referencia al pedido de los guardavidas a la municipalidad de instalar casillas cerradas para los puestos de los guardavidas municipales.

comenzó a hablar. La asamblea se dispersó. Cuando Fernando cortó el teléfono, continuó:

- Era el director de inspecciones de la provincia de Buenos Aires, me llama a esta hora -casi las diez de la noche- para acordar el tema de las inspecciones que va a comandar la AGP y en donde se va a registrar todo. Porque hace años que hay compañeros de Formosa, Corrientes, Chaco que están a 45 grados trabajando en una cocina y cuando llega la inspección se tienen que esconder en el baño. Si es necesario vamos a ir a registrar a todos los trabajadores, no sólo a los guardavidas. Lo que les pedimos es ser atentos con los compañeros del Ministerio de Trabajo porque muchas veces están inspeccionando sueldos de diez o quince mil pesos y ellos ganan cinco mil. Esto lo digo porque pasó que en algunos lugares hubo nerviosismo y algunas distorsiones. Y otra cosa compañeros, también quiero decir que está la posibilidad de cobrar un bono. Nosotros de entrada la habíamos descartado por completo, pero es una posibilidad para darle mayor aumento a los que trabajan menos horas y los que tienen menos antigüedad. De hoy al viernes vamos a tener que hacer otra asamblea, igual va a pasar la carpeta con la convocatoria. Gente, si bien hay un desgaste acá se va a establecer la lógica de cómo se discute de acá para delante con las patronales y con el Estado. Macionemos para respetar la asamblea. ¡¡Moción a favor de no bajarse los pantalones frente a los empleadores!!

Todos levantaron las manos y se oyeron gritos y aplausos en un clima de euforia. Fernando había sido el único orador de la asamblea y su propuesta fue aceptada y festejada por todos los presentes. Luego de la finalización de la asamblea, algunos guardavidas comenzaron a abandonar la escuela y yo me

²⁴ Fue una práctica habitual durante muchos años que los empleadores del sector privado les solicitara a los guardavidas que firmaran recibos de sueldo en los que figuraba un salario mayor al percibido por el trabajador.

quedé junto a un pequeño grupo que organizaba las inspecciones para el día siguiente.

A la mañana siguiente, los inspectores del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, acompañados por representantes del sindicato, comenzarían a recorrer los balnearios para registrar los incumplimientos en términos de la cantidad de guardavidas contratados y registrados, otorgamiento de indumentaria para el trabajo y apertura de una “cuenta sueldo” para el pago de sus haberes. Las mismas son una de las tantas instancias de interacción entre dirigentes y funcionarios estatales y, tal como me lo aclarara Fernando en varias oportunidades, son parte de una serie de acciones relativas a las negociaciones salariales que no necesariamente son “representativas” de la estrategia desplegada a lo largo de toda la temporada en un ciclo de conflicto. En cambio, es una instancia que seleccioné por varios motivos, que detallaré a continuación. En primer lugar, porque pude presenciar todas las interacciones de las cuales doy cuenta en el análisis y la información que analizo fue producida a través de mi presencia en las interacciones. En segundo lugar, más allá de que las inspecciones no sean en sí mismas la estrategia del sindicato, se constituyen en una herramienta utilizada recurrentemente a lo largo de los años. En tercer lugar, porque a partir de la información que el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, a través de sus inspectores, obtiene a partir de las mismas, desde la AGP los dirigentes pueden hacer un uso legitimado de los datos que ellos ya conocen. Es decir, que si bien ellos saben/conocen la situación de cada uno de los balnearios –y por eso definen a qué balnearios inspeccionar- y los incumplimientos en que cada uno incurre, una vez realizadas las inspecciones, esa información pasa a estar legitimada a través de los documentos que en las mismas se producen.

Las inspecciones son, en definitiva, una herramienta de presión²⁵ hacia las patronales en el marco del conflicto por el salario: convenir el aumento de sueldo “les salía más barato” que pagar las multas por trabajo en negro u otros incumplimientos. Entiendo que es relevante señalar esta característica que adquiere la inspección como herramienta de presión porque luego hasta la aplicación efectiva de las multas y su eventual pago, hay un largo recorrido en el cual la dimensión monetaria, si bien tiene relevancia, no es la única ni la más importante. En efecto, la mayor parte de las veces las multas establecidas quedan en suspenso por reiteradas apelaciones que realizan los balnearios. Las mismas se realizaban en el marco de la conciliación obligatoria que había dictado el MTESS el 24 de enero de ese año y que finalizaba formalmente el 17 de febrero. El dictado de la misma por parte de las autoridades estatales, se había originado por el conflicto acerca de las paritarias con el sector empleador privado. La conciliación obligatoria, de acuerdo a lo establecido en la ley N° 14786/58, impide tanto a la organización sindical como a las patronales tomar medidas de acción directa durante el plazo de quince días establecido para la negociación. Cuando el MTESS somete un conflicto colectivo a la instancia de arbitraje obligatorio, ninguna de las partes puede tomar medidas de acción directa, debido a la regulación del derecho a huelga en la legislación argentina²⁶. Entonces, si bien por un lado el marco legal de la conciliación

²⁵ Una experiencia similar, en la cual las inspecciones se configuran como una herramienta de presión sindical, fue analizada por Wyczykier y Barattini (2012) para el Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes (SIMeCa) y para el Sindicato de Encuestadores en Lucha (SENCUE) frente a la problemática del empleo no registrado en ambos sectores.

²⁶ La regulación de derecho a huelga, más allá de las limitaciones que impone la legislación respecto del arbitraje obligatorio y los servicios esenciales, también plantea el problema de la titularidad de ese derecho. En la legislación argentina el derecho a huelga está garantizado a los gremios. Es decir, que la titularidad del derecho es de los sindicatos y no de los trabajadores en caso de que no estén institucionalizados. De todas formas, la jurisprudencia no ha sido uniforme en cuanto considerar la ilegalidad de las huelgas que no han sido declaradas por un sindicato con personería gremial. (Torre y Feldman, 1993)

impide la realización de medidas de acción directa, por otro lado, “protege” a los trabajadores ya que los empleadores también están limitados en su accionar durante ese mismo período en el que no pueden suspender ni despedir trabajadores. Es por ello que en el marco de dicha conciliación uno de los elementos a los que sí puede recurrir la organización sindical es al de convocar a las inspecciones. Por lo tanto, también la situación de la conciliación obligatoria es una herramienta que los trabajadores utilizan como parte de las negociaciones que llevan adelante. Si bien no es una forma privilegiada para negociar, la realidad es que, como me dijera Fernando, ellos van a “buscar al Estado para que salga de su cueva”. En definitiva, lo que subyace es que en el contexto del conflicto, los dirigentes le exigen al Estado que se haga cargo de la responsabilidad de controlar las condiciones de trabajo. Esto sucede durante el período durante el cual el sindicato no puede tomar medidas de “acción directa”. La limitación a tomar este tipo de medidas entre el 24 de enero y el 17 de febrero en la temporada de verano no favorece a la ‘visibilidad’ del reclamo de los guardavidas, porque entre esas fechas es cuando se produce la mayor afluencia de turistas a la ciudad balnearia y es cuando mayor estado público podría adquirir el reclamo de los guardavidas frente a las patronales. Esto no impide que los guardavidas organicen todas aquellas medidas y acciones que no sean interpretadas por parte de los funcionarios del MTESS como una violación de la conciliación obligatoria, evitando así las “manifestaciones destructivas” del conflicto laboral (Hyman, 1981²⁷). El cumplimiento y la no

²⁷ Hyman afirma que el conflicto es la “realidad básica de las relaciones laborales” dado el antagonismo de intereses en que las mismas se basan. Sin embargo, plantea que existen procesos de control sobre las relaciones del trabajo cuya dialéctica intrínseca supone que el conflicto y el pacto son dos aspectos contradictorios pero ineludibles de las relaciones industriales, lo cual supone, en definitiva, ciertas limitaciones a las funciones del sindicalismo. Por esto mismo plantea que la estructura de las relaciones de poder dentro del capitalismo restringe los objetivos y estrategias que pueden adoptar los sindicatos sin poner a prueba su seguridad o su misma existencia. Más allá de esto, sostiene que si los sindicatos no logran articular los motivos de queja y aspiraciones de sus miembros, la respuesta final será el

violación de la conciliación obligatoria no es simplemente un acato a la ley “porque sí” sino que también es una acción analizada y consensuada por la conducción del sindicato, porque las consecuencias del no acatamiento a una conciliación obligatoria pueden ser contraproducentes en el marco de la estrategia que llevan adelante. Esta decisión es absolutamente contextual, ya que no siempre el acatamiento a la conciliación obligatoria fue automático. Fernando me recordó todas las veces que pudo, que el año anterior “habíamos decidido no acatar la conciliación obligatoria”. De todas formas, frente a este conflicto puntual, la decisión fue acatar la conciliación obligatoria porque sus consecuencias podían ser mucho más graves que el hecho de tener algún tipo de limitación en el accionar durante los días “fuertes” de la temporada. Además, el repertorio de estrategias que puede desarrollar una organización sindical no se agota en las medidas de acción directa e incluso hay determinados momentos de las negociaciones en los cuales prefieren no tener un conflicto visible sino *mantenerlo por debajo de la superficie*. Las inspecciones entonces se constituyen como una de las estrategias privilegiadas para generar presión ante diferentes actores dentro de este campo. Resulta pertinente en este punto retomar el planteo que realizan Ghigliani y Belkin (2010) en un escrito sobre burocracia sindical, en el cual plantean que los intereses colectivos de los trabajadores son el resultado de un complejo proceso social. Los autores critican los esquemas binarios que separan dirigencias sindicales de bases obreras, en los cuales los intereses de las bases aparecen como dados y preexistentes. Desde esta perspectiva, en lugar de plantear que los intereses de las bases están dados y son intrínsecos a la clase obrera, es necesario analizar los diferentes factores que definen los intereses colectivos de los trabajadores,

desarrollo de desafíos internos a la conducción, la apatía de los afiliados, la desintegración de la organización, etc. El movimiento que propone Hyman, contradictorio por cierto, nos permite analizar las estrategias sindicales en un momento preciso, privilegiando la preservación de la institucionalidad.

teniendo en cuenta los factores institucionales para explicar lo que ellos plantean como la limitación de la definición de los intereses colectivos de los trabajadores y las demandas en contra de las estructuras y modos autorizados de administración del conflicto. En este sentido, las demandas de los guardavidas se han constituido a lo largo de un proceso de organización en el cual la forma “inspección” es una de las elegidas para expresar o manifestar sus demandas. Esta construcción no necesariamente es producida por “bases combativas”: precisamente, este proceso de construcción de demandas está delineado de manera estratégica por los dirigentes de la AGP debido a las precisiones respecto de los factores “institucionales”: la demanda formal sobre las paritarias y la conciliación obligatoria requieren saberes específicos en el accionar. La construcción de las demandas es producto del accionar colectivo pero limitada por los factores institucionales que intervienen: la intervención del MTESS, la imposibilidad a tomar “medidas de acción directa” durante un período determinado, la obligación de asistir a las reuniones paritarias fijadas por el MTESS. Si bien lo institucional puede tener el efecto de “limitar” porque establece formas específicas de regulación del conflicto, esto no excluye que la producción de las demandas sea un proceso colectivo. Durante el desarrollo de este conflicto, los guardavidas tuvieron numerosas asambleas en las cuales se fueron decidiendo las acciones que llevaron a cabo en el marco institucional. En este sentido, uno de los factores clave para analizar este proceso de construcción de demandas y estrategias colectivas, es la presencia sindical en el lugar de trabajo, una de las tradiciones más relevantes del sindicalismo en la Argentina. La representación sindical en el lugar de trabajo produjo una forma de politización singular de las organizaciones sindicales en Argentina (Ventrici, 2011). Esta forma de ejercer la representación en nuestro país es un factor del análisis no menor, porque es allí donde se producen lazos entre delegados o dirigentes y el resto de los trabajadores. Más que un indicador del “poder

sindical” en términos de tasas de afiliación, es importante analizar los efectos de la presencia de dirigentes o delegados gremiales en los lugares de trabajo como espacio en el que se construyen las relaciones entre los trabajadores. Es entonces que propongo analizar la producción de estrategias sindicales “situadas”: en el lugar de trabajo y en el proceso de asambleas se legitiman las estrategias que proponen los dirigentes del sindicato. En la complejidad de este campo de relaciones se construyen demandas que, ideadas y construidas desde “los dirigentes”, se legitiman en relaciones con el resto de los trabajadores. En el caso de este conflicto que mantuvieron los guardavidas con las patronales del sector privado, las estrategias planificadas y delineadas por los dirigentes del sindicato, luego se “legitiman” en las votaciones de las asambleas. Como veremos más adelante, la presencia de los dirigentes en los lugares de trabajo es un dato de gran relevancia porque es el primer espacio en el cual se establecen relaciones.

La inspección

Gastón y Popi

El día siguiente de la asamblea me encontré con Gastón a las nueve de la mañana en la esquina de la delegación regional del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Gastón trabaja en un balneario de Pinamar hace más de veinte años y fue uno de los fundadores de la AGP. Se traslada a vivir a Pinamar durante la temporada de verano y el resto del año vive en otra localidad de la provincia de Buenos Aires, en donde se despeña como profesor de filosofía en distintas instituciones educativas. Es un dirigente histórico del sindicato y sus empleadores han intentado despedirlo en varias oportunidades aunque, intervención de la justicia mediante, Gastón sigue trabajando en el balneario.

Caminé junto a Gastón unos metros hasta llegar a la oficina del Ministerio en un día muy caluroso y con cielo despejado. En la calle casi no circulaba nadie. Adentro de una oficina vidriada con puerta a la calle estaban los inspectores, una empleada de la oficina y Leopoldo “Popi”, dirigente del sindicato y responsable del seguimiento de las inspecciones y posteriores audiencias que las mismas generan. Popi también es uno de los dirigentes del sindicato que participó en su proceso de formación. Todos los años, se traslada a Pinamar durante la temporada de trabajo y el resto del año vive en otra localidad de la provincia de Buenos Aires, en donde trabaja como arquitecto.

Popi salió a saludarme e intercambiamos algunas palabras.

- ¿Los balnearios a los que se va a inspeccionar los deciden ustedes? –le pregunté

- Si, pero no les decimos a ellos de antemano, sino esta mina de acá los llama por teléfono, les avisa. Acá a dos cuadras está el estudio contable de la mayor parte de los balnearios. Les avisa. ¿Sabés la gracia que le da venir un sábado? –me contestó Popi

En ese momento llegó Erica, una de las guardavidas que participa de todas las actividades que organiza el sindicato: asambleas, manifestaciones, reuniones, y en este caso acompañar las inspecciones como representante del sindicato. Tanto Gastón como Popi han tenido numerosas oportunidades de negociar con funcionarios y empleados estatales y, además, conocen a los empleadores privados en su totalidad como la situación de cada uno de los balnearios y paradores así como, y fundamentalmente, a todos los trabajadores de la playa.

Mientras esperábamos la llegada de uno de los inspectores, Popi y Gastón hablaban sobre los balnearios a inspeccionar y llamaron por teléfono a otros dirigentes para averiguar quién podía aportar un vehículo para facilitar la movilidad para realizar las inspecciones ya que los inspectores eran tres y solo

contaban con un vehículo. Finalmente Bernardo confirmó que podía llevar su auto. Teniendo en cuenta la disponibilidad del auto, definieron la lista de balnearios a inspeccionar y los escribieron en unos cartones. Mientras esperábamos la llegada de Bernardo y de uno de los inspectores que aún no había llegado, Gastón compartió facturas con los inspectores. El trato entre los guardavidas y los inspectores fue amable y los inspectores se mostraron predispuestos a organizar el trabajo acorde a lo que habían planteado Gastón y Popi. En cambio, el trato con la empleada del Ministerio era más distante y ella no se acercó a la charla que estábamos teniendo en la vereda más que para apagar los cigarrillos que fumaba.

Una vez que todos los inspectores y guardavidas estaban allí y ya estaban definidos los recorridos de todos, teniendo en cuenta los autos disponibles, se separaron en tres grupos de un inspector y un guardavidas cada uno y se dividieron tres zonas: Ostende, centro de Pinamar y zona norte. Tanto Gastón como Popi le dijeron a Erica que no se “enganche” en ninguna pelea ni discusión en los balnearios y repasaron el discurso: “venimos a acompañar la inspección del Ministerio de Trabajo”. Gastón ya me había dicho que desde el sindicato no querían ninguna situación de violencia ni conflicto durante las inspecciones. Me quedé entonces con Gastón y Ástor –uno de los inspectores-, a quien le llamó la atención mi presencia allí preguntando quien era –“porque guardavidas no sos”- pero que fue explicitada luego de sus reiteradas dudas sobre mi persona.

Partimos en el auto de Bernardo hacia los balnearios. Cuando llegamos al primero eran cerca de las 10 de la mañana. Entramos los tres caminando al balneario y Ástor en el trayecto dijo, como si estuviera ensayando el discurso que iba a decir en la administración del balneario:

- Bueno, hola, soy el inspector del Ministerio de Trabajo, te vengo a hacer bolsa, pero con amor...

Ástor se adelantó a nosotros y entró a la administración. Su presencia en la playa era algo disonante ya que en ese día caluroso de febrero vestía pantalón largo y zapatillas además de llevar un maletín de oficinista, en el cual llevaba una computadora portátil. En ese momento también me di cuenta que todos los miembros del sindicato tenían las remeras de guardavidas que los identifican con el sindicato y con la actividad. Además, llevaban gorro y anteojos de sol, elementos de los que yo carecía, a excepción de los anteojos. Gastón y yo pasamos por la puerta de la administración, desde adentro nos miraron pasar pero no intercambiamos ni un saludo. Gastón me explicó en ese momento que no es necesario que el representante del sindicato entrara a la administración y que además así se evitan situaciones de confrontación directa con los empleadores. Bajamos entonces a la zona de carpas del balneario, mientras lo hacíamos los guardavidas lo vieron a Gastón desde el mangrullo – una tarima elevada, generalmente con un techo a dos aguas- que está cerca de la orilla, y se acercaron a una carpa. Nos saludaron a ambos y mientras esperábamos a Ástor, Gastón les explicó que el Ministerio de Trabajo estaba realizando una inspección en la cual les iban a preguntar cuántas horas trabajan y cuándo son sus francos. Mientras charlábamos con ellos bajó Ástor a la carpa. Abrió su netbook, se sentó en una silla y pidió una mesa. Le preguntó a cada uno de los guardavidas su nombre y apellido y número de documento. Los registró en un archivo de su computadora y le preguntó a cada uno cuántas horas por semana y por día trabajaba, si el empleador les otorgaba elementos de trabajo e indumentaria, si tenían cuenta sueldo, su antigüedad en el balneario y el monto de los dos últimos salarios. En este balneario ambos guardavidas habían cobrado el salario de enero, y por la cifra que dijeron, puede darme cuenta que no habían cobrado con el aumento en enero porque era casi la misma suma que la del mes de diciembre. Ástor advirtió, por la cantidad de horas que declararon que trabajaban por semana, que había un

guardavidas más en ese balneario pero que no estaba presente en ese momento²⁸. Finalizadas las preguntas, los guardavidas nos saludaron y volvieron al mangrullo en la orilla. Ástor cerró su netbook y volvió a entrar a la administración del balneario. Yo me quedé afuera con Gastón.

- Hay algunos compañeros, como los de este balneario, que vienen a las asambleas y están de acuerdo con las medidas que tomamos pero están pasando por situaciones particulares y no pueden esperar porque tienen que pagar un alquiler, por ejemplo. Aunque sea difícil nosotros siempre tratamos de explicarles que es importante lo que cada uno hace en la oficina del balneario... -me dijo Gastón, justificando la falta de adhesión de los compañeros de este balneario a la estrategia que se había votado en la asamblea.

Ástor salió de la administración

- No me la quiso firmar la chica ésta el acta. Llamó a la dueña por teléfono y la mina le dijo que le alcance el acta al hotel de enfrente. No, yo no le voy a alcanzar el acta, dejé constancia de que la chica esta no quiso firmar. Ahora, a vos Gastón no te quiere ni ver, te vio de afuera y me dijo “que él no entre” – Ástor mostró la poca gracia que le causó la actitud de la encargada del balneario sin dejar pasar la poca gracia que a ella le causaba la presencia de Gastón.

Mientras hablamos de esto, volvimos al auto y avanzamos en dirección al norte hacia el siguiente balneario. Ástor entró solo a la administración y Gastón y yo bajamos a la playa. Llegamos al mangrullo en la orilla, los saludamos y Gastón les comentó que estaba el inspector del Ministerio de Trabajo. Damián, uno de los guardavidas, le dijo que en el balneario trabajan cinco guardavidas

²⁸ Cada balneario debe prestar un servicio de dos guardavidas en el horario de 9 a 19 horas todos los días. En las inspecciones, además de inspeccionar si el balneario cumple con ese servicio, se registra si los trabajadores están registrados así como sus “horas extra”, ya que es muy común que tengan registrado al trabajador pero las horas extra se las paguen en negro, que, en promedio son 22 horas semanales de trabajo.

producto de los conflictos que vienen teniendo hace tiempo con los empleadores.

- ¿Por qué cinco? –preguntó Gastón. Habitualmente en los balnearios trabajan dos o tres guardavidas para cumplir con la prestación del servicio.

- Y, porque está Santiago que hace nuestro descanso todos los días cuatro horas y él también está los domingos que es nuestro franco. Y los domingos también viene Ale con Santiago, pero lo tienen que seguir llamando a Juan, no sé, es inentendible...- le explicó Damián sin poder entenderlo ni siquiera él mismo

- Son de terror – concluyó Gastón.

En ese momento llegó Ástor. Sin sentarse, apoyó su netbook en el mangrullo y comenzó las preguntas. Los guardavidas de este balneario estuvieron unos minutos explicándole el conflicto que tienen en relación al horario de trabajo:

- Yo trabajo seis días a la semana ocho horas y los domingos, franco. El conflicto que tenemos nosotros es porque el descanso lo dan en medio de la jornada, no al principio o al final. Yo descanso de 14 a 16 y mi compañero descansa de 12 a 14 – planteó Damián

Ástor tomó nota de lo que le decían, incluyendo la falta de cuenta sueldo, elementos de trabajo e indumentaria. Finalmente les preguntó por los dos últimos salarios y ambos le contestaron que aún no habían cobrado el mes de enero.

Cuando terminaron las preguntas, nos despedimos y subimos los tres nuevamente a la zona de la administración, a la cual solamente entró Ástor. A los pocos minutos, subió Damián y lo llamó a Gastón. Me quedé sola esperando sin entender qué pasaba. Gastón volvió y me contó que Damián le dijo que había un montón de empleados escondidos en el baño. Sin entender aún por qué, le pregunté a Gastón y me dijo que el año pasado las inspecciones eran

para todos los trabajadores de los balnearios, entonces cuando llegaba el inspector, intentaban que se escondieran así no los encontraban porque la mayor parte de ellos trabajaba *en negro*.

Ástor pasó un largo rato en la administración, mientras entraron y salieron varias personas y en un momento cerraron la puerta con fuerza.

- A los empleados que están *escondidos* no los van a dejar salir hasta que nosotros nos vayamos. Este balneario es uno de los peores, por eso venimos – me dijo Gastón ante todos esos movimientos.

La presencia del inspector y especialmente la de Gastón generaron una situación de tensión que se notaba en los movimientos apresurados de los empleados que entraban y salían de la oficina. Cuando finalmente Ástor salió dijo que había sido muy “duro” este balneario.

- Acá no quieren saber nada con los inspectores, ni con el sindicato. Y menos con vos –le dijo Ástor a Gastón

Cuando llegamos al siguiente balneario, los dos guardavidas subieron a la administración y nos ubicamos en unas mesitas que están afuera del bar del balneario. Ástor le hizo las preguntas de rigor y ambos responden casi lo mismo:

- ¿Cuántas horas trabajás? –preguntó Ástor

- Ocho horas por día y un franco por semana –contestó el guardavidas

- ¿Cuenta sueldo tenés?

- No

- ¿Te dan ropa de trabajo?

- Si, me dan, ahora tengo esta ropa pero me dan -Estaba vestido con un short sin ninguna inscripción ni identificación como guardavidas ni del balneario

Las preguntas que siguieron fueron breves y la inspección finalizó rápidamente

- No puede ser, se contradijeron entre ellos. Los dos dicen que trabajan ocho horas, no dan las cuentas –concluyó Ástor

- Mintieron, este balneario es así. Acá el dueño es de esos que se hacen los padres, *yo te voy a dar todo lo que necesites, mucho más de lo que podés conseguir por otro lado, pero no te afilies al sindicato...* les dice así. Acá hubo un conflicto tremendo hace muchos años, el tipo tenía a un guardavidas hacía 16 años, lo trataba así, le decía que era como un hijo. Un día el pibe le pidió que su salario se acerque al convenio colectivo de trabajo y lo echó –explicó Gastón

- Si, igual no te preocupes, porque en la audiencia tienen que presentar todos los papeles ¿cómo explican esto?

Con las actas que confeccionan los inspectores, el Ministerio de Trabajo cita a los dueños del balneario y tienen que presentar toda la documentación de sus empleados en una audiencia de la que también participa un representante del sindicato. En los casos en que el Ministerio comprueba que hay incumplimientos se les aplican multas monetarias. Por ejemplo, si se comprueba que no cumplen con el servicio, si los trabajadores no tienen cuenta sueldo, no les proveen la indumentaria y los elementos de trabajo o les pagan las horas extra *en negro*.

Durante las inspecciones los dirigentes utilizan y ponen en funcionamiento herramientas para intervenir sobre las condiciones de trabajo y también para demostrar cuáles son sus posicionamientos al respecto. En este sentido, entiendo que las manifestaciones de los guardavidas, ante el inspector y los representantes del sindicato, por su disconformidad sobre el horario de descanso, las temporadas trabajadas o el no-cobro del salario, son manifestaciones de las necesidades y demandas de los trabajadores construidas en instancias de organización sindical. Tanto la presencia de los dirigentes en la playa como la realización de asambleas en las cuales se proponen las estrategias colectivas son instancias en las que se producen las demandas de los trabajadores y se genera el interés por las mismas. La

presencia en el lugar de trabajo de los representantes sindicales conjuntamente con los inspectores para 'registrar' las condiciones de trabajo es una situación en la cual se legitiman estos reclamos en relación a las condiciones de trabajo de manera institucional y es parte del *trabajo político* de sus dirigentes.

En primer lugar, la AGP cuenta con un recorrido clave en su estructura organizacional: producto un proceso de sindicalización relativamente reciente, mi análisis se desarrolla en el curso de los primeros años en los cuales se produce, efectivamente, el accionar sindical que recorre por primera vez los senderos de la negociación "formal" tanto con el Estado como con las patronales. Esto es relevante ya que los mismos trabajadores que formaron el sindicato y llevaron adelante su formalización como tal, son quienes se encuentran al frente de las negociaciones con las patronales y el Estado. En segundo lugar, una de las características fundamentales de la actividad permea todo su accionar y su capacidad de demostrar el "poder sindical": las variaciones estacionales propias del trabajo en la playa. Esto introduce un elemento sumamente relevante: la temporalidad de la tarea y, consecuentemente, la temporalidad que condiciona cierto tipo de conflictividad. Es por ello que la instancia de la conciliación obligatoria es relevante en el análisis porque ocupa gran parte del tiempo de la temporada de trabajo: quince días hábiles representan tres semanas enteras de trabajo de una temporada total de cinco meses. ¿Es acaso, efectivamente, una limitación en el accionar sindical? Durante el período que abarca la conciliación obligatoria, como vimos más arriba, el sindicato no puede tomar medidas de acción directa. Como también vimos más arriba, limitar la acción directa del sindicato durante el período en el cual hay mayor cantidad de turistas y su trabajo así como sus reclamos podrían adquirir mayor visibilidad, a simple vista podría parecer una debilidad en el accionar. Sin embargo, pudimos analizar que las estrategias de mantener el conflicto por debajo de la superficie son parte de un complejo

entramado en el cual los trabajadores demuestran su poder a través de lo que ellos llaman *el despliegue de toda nuestra capacidad de daño*. En este sentido, propongo que un análisis descentrado de la huelga como paradigma del accionar institucionalizado de la clase obrera y del poder sindical, nos lleva a poder analizar tácticas de manifestación del descontento que pueden resultar más “costosas” para las patronales que las huelgas (Jelín, 1974:30) y más eficaces para los trabajadores. En este contexto particular la conflictividad se expresó, a través de las inspecciones, en *afectar los medios de producción*, pero, lejos de violar la conciliación obligatoria, esta medida está dentro de las vías institucionales de control. Los guardavidas habían analizado distintas estrategias posibles. Por ejemplo, si llevaban adelante una huelga –más allá de la conciliación obligatoria- podrían tener notoriedad pero afectarían más al poder político de Pinamar, cuando la negociación salarial con el municipio ya había concluido y por lo tanto no era algo que buscaran. La institucionalización de la conflictividad laboral, si bien “legaliza” ciertas medidas y otorga derechos, al mismo tiempo los limita. La huelga en Argentina es un derecho exclusivo de los sindicatos con personería gremial y está limitada por el arbitraje obligatorio así como por la consideración de los servicios esenciales. Analizar el accionar sindical más allá de la huelga, nos permite analizar una multiplicidad de estrategias gremiales que no se reducen a una sola medida y que requieren de un análisis situado y contextual porque es allí en donde adquieren sentido.

Antes (I)

Cuando comencé mi trabajo de campo en el año 2012 uno de los objetivos que me propuse fue analizar los sentidos y las representaciones asociados al trabajo de los guardavidas para reconstruir el proceso de organización sindical en Pinamar. En mis primeros registros de campo escribí muchas veces *voluntariado, trabajar gratis, trabajar por la casa y la comida y sacerdocio*. Estas

palabras y frases algunas veces me las mencionaban como algo de un pasado lejano, *allá por los '90*, y otras veces como parte de las experiencias cotidianas de su trabajo actual. Si bien todos los guardavidas efectivamente trabajaban en relaciones de dependencia y percibían un salario por las tareas que realizaban, las representaciones del trabajo asociadas a las nociones de voluntariado formaban parte de los sentidos que adquiriría el trabajo en la playa. *Voluntariado* y *trabajo* parecían separados por una delgada línea que los guardavidas transitaban posicionándose de uno u otro lado alternativamente.

En mis primeras conversaciones con Fernando y Gastón, ellos me contaron que cuándo comenzaron a organizarse para formar una asociación civil, a inicios de la década del '90, las condiciones de trabajo para los guardavidas de playa estaban dominadas por una gran inestabilidad en el trabajo y una alta rotación para ocupar los pocos puestos disponibles.

Una de las características más destacadas de las relaciones que establecían los guardavidas con sus empleadores, en el sector privado²⁹, era la preponderancia de las relaciones personalizadas entre patrón y trabajador. La casi indiferenciación de las relaciones personales y laborales caracterizaba las negociaciones en las cuales los guardavidas debían poner en consideración los factores extra monetarios de su acuerdo de trabajo. Los *acuerdos en las oficinas de los balnearios* fueron el ámbito en el cual se negociaban las condiciones de trabajo de manera individual. Por ello, muchas veces incluían trabajar diez horas por día sin franco durante toda la temporada, realizar tareas propias de los "carperos"³⁰, renunciar a fin de temporada como condición para ser contratado la temporada siguiente, firmar recibos de sueldo por montos mayores a los percibidos realmente, entre otras. En el establecimiento de estas

²⁹ Antiguamente la mayor parte del trabajo de los guardavidas estaba en la órbita del sector privado, es decir, en los balnearios.

³⁰ Palear arena, armar y desarmar carpas y sombrillas, lavar lonas entre otras tareas.

relaciones, los guardavidas necesitaban poner en consideración factores que excedían la relación estrictamente laboral: los balnearios fueron durante muchos años la locación de vivienda de los guardavidas que, al ser migrantes, aceptaban vivir en las instalaciones del balneario como parte del acuerdo con el *dueño*. La diferenciación entre el ámbito del trabajo y de la vida privada era estrecha, lo cual reforzaba el continuidad de la relación que establecía el trabajador con su patrón. El otorgamiento de viviendas a los trabajadores guardavidas dentro de las instalaciones de los balnearios se constituía como una instancia de control de la vida cotidiana de los guardavidas y de una disposición continua para el balneario, modelado por los empresarios de la playa. Los guardavidas que vivían dentro de las instalaciones del balneario, si bien tenían la “ventaja” de tener asegurada la vivienda, estaban disponibles para su empleador por tiempo completo. Esto fue lo que le sucedió a Diego, unos de los guardavidas que vivió esa experiencia.

Diego

Diego actualmente trabaja en el cuerpo de guardavidas municipales y milita en el sindicato. Vive en Pinamar con su esposa y su hija. Construyeron la casa en la que viven cuando accedieron a un crédito hipotecario Pro.Cre.Ar. Varias veces pasé a visitarlo por el puesto en el que trabaja circunstancialmente, un año en Ostende, otro en Cariló. Cuando empezó a trabajar como guardavidas, Diego vivía solo en una habitación dentro de las instalaciones del balneario, y el resto del año hacía *contratemporada* en España. Recuerda que aquellos años fueron muy ‘duros’ porque además de que su salario era más bajo y trabajaba más horas que en la actualidad, cada año al finalizar la temporada tenía la incertidumbre sobre si al año siguiente volvería a ser contratado. También las condiciones laborales eran inferiores: en lugar de una casilla, su puesto de trabajo era un mangrullo que cerraba con lonas, en el que casi no tenía elementos de trabajo. Diego me planteó que, si

bien se “ahorraba” pagar un alquiler, cada vez que había una sudestada o un temporal tenía que *salir a salvar el balneario* aunque sucediera fuera de su horario laboral. “En realidad, estabas disponible todo el tiempo. Y además después, me terminaron echaron un veinte de diciembre, sabés como pasé las fiestas...”

La multiplicidad de tareas que los guardavidas debían cumplir, en el marco de la escasa regulación que la actividad tenía, era también parte del acuerdo entre patronal y trabajador. Aquel paradigma de trabajo estaba basado en la polivalencia funcional de los trabajadores pero sin que aquello estuviese explicitado en ninguna ordenanza, decreto ni convenio colectivo de trabajo. Era una polivalencia “de hecho”. Esta lógica de construcción de relaciones, sin amparo en legislación ni en vínculos colectivos, favorecía la construcción de relaciones laborales extremadamente personalizadas con predominio de la relación de tipo patrón/cliente (Neiburg 1988). A esto se sumaba aquello que Diego me mencionara: la inestabilidad en el trabajo. Porque no era predecible en qué momento podía romperse esa relación establecida con el patrón.

El establecimiento de este tipo de relaciones personalizadas y la estrecha relación entre las esferas de la “producción” y la “reproducción” se combinaron con una concepción singular acerca del propio trabajo: *el guardavidas voluntario*. Con esto me refiero a una concepción acerca del trabajo que no necesariamente implicaba el deseo de realizar un trabajo voluntario en sentido estricto, pero sí que en ciertas circunstancias se ponía en juego esta idea en tanto los guardavidas realizan una tarea de rescate y deben prestar servicio en caso de una emergencia aunque no estén trabajando. Además, la vocación relacionada a desarrollar esta actividad confluye también en esta concepción en la que el voluntariado era uno de los lentes posibles para ver este trabajo. Un elemento no menor de esta concepción voluntarista de la actividad tiene que ver con lo que mis interlocutores me mencionaron acerca del

placer de estar en la playa, de la satisfacción que les provoca desarrollar su trabajo en la playa. Considero que la conjunción de los aspectos relativos a la obligación, realización vocacional de la tarea que implica una obligación y el disfrute, el placer son partes necesarias en la elaboración de esa concepción sobre el trabajo de los guardavidas.

Este período en el cual las relaciones laborales y el resto de la vida de los trabajadores se caracterizaban por una gran porosidad fue, además, el mismo durante el cual no solo no había negociaciones colectivas o establecimiento de normativa que desplazara esa relación del acuerdo personal y la llevara un plano más formalizado, sino que no existía la organización sindical. Ahora bien, la formación del sindicato y consecuentemente la institucionalización de las relaciones laborales no representa un reemplazo de un patrón de relaciones por otro. En todo caso, hay un predominio de relaciones con mayor grado de institucionalización y colectivización de las relaciones laborales, pero que no implican la desaparición de un patrón de relaciones que predominó durante muchos años. En este sentido, hay aspectos de esta lógica de trabajo, como veremos en el capítulo II, que al estar tan profundamente incorporados por los guardavidas, se convirtieron en dificultades para asimilar parte de los cambios que implicaba la instalación de este nuevo patrón de relaciones.

Conclusiones parciales

La institucionalización del conflicto a través de instancias preestablecidas para su administración, remite a la pregunta acerca de la dualidad intrínseca al sindicalismo. La organización colectiva de los trabajadores es el instrumento mediante el cual los trabajadores crean una fuerza social mucho más grande a la de sus individualidades que si bien permite obtener mejoras, también hace que el conflicto sea manipulable por empleadores y gobiernos a través su institucionalización. Bourdieu (1990), en un escrito sobre la huelga y la acción

política se pregunta si el sindicalismo amplía la gama de reivindicaciones posibles para los trabajadores o la reduce, dejando solo las opciones institucionalizadas de la conflictividad laboral. En efecto, el producto del *trabajo político* de los dirigentes tiene que ver justamente con eso: con instancias de institucionalización en las cuales los conflictos producidos en los lugares de trabajo, se diriman. Y, retomando una afirmación de Bourdieu, podemos decir que aquello que hace que las estrategias sean “efectivas”, es que son “colectivas”. Porque el carácter colectivo implica la mediatización a través de un sindicato que organiza la lucha y define sus objetivos. Por lo tanto, estamos en condiciones de afirmar que no siempre la mayor institucionalización depara la burocratización de la organización sindical o de sus dirigentes. Por el contrario, los espacios institucionales en los cuales se garantizan las negociaciones de los representantes de los trabajadores con las patronales, son efectos del *trabajo político* de los dirigentes.

En esta instancia del análisis, retomo la relevancia de la comparación con la situación previa al proceso de sindicalización. en el modo en que los guardavidas han establecido relaciones con sus empleadores y propongo que respecto de ello se produjo un cambio de paradigma desde la relación patrón/cliente hacia las negociaciones de carácter colectivo.

En primer lugar, el accionar colectivo puede analizarse en función de un tiempo largo, estableciendo un antes y un después que, esquemáticamente, me permiten dar cuenta de la “efectividad” de ese *trabajo político*. Particularmente, el proceso que estoy analizando, no estuvo institucionalizado desde sus comienzos y es por ello que una de las “obras” de los dirigentes de los guardavidas fue, justamente, lograr la institucionalización de la representación sindical para poder actuar en los ámbitos previamente establecidos para ellos. En otras palabras, llevar adelante el proceso político y burocrático para obtener personería gremial. En segundo lugar, ese tiempo largo, me permite también

dar cuenta de la creación de las demandas. Con esto me refiero a las demandas por las condiciones trabajo, la estabilidad laboral, los aumentos salariales, fueron también construidas a lo largo del tiempo por parte de los mismos guardavidas. En este sentido, resulta significativo poder dar cuenta de esta construcción para analizar estas formas de institucionalización de los reclamos gremiales. En último lugar, los espacios en los cuales se desarrolla el accionar sindical a lo largo de este capítulo: la playa y la asamblea. Las demandas surgen efectivamente en el terreno en el cual el trabajo es experimentado y compartido por los guardavidas. De allí a las asambleas esas experiencias son puestas en común y la producción de las demandas retorna a la playa en forma de reivindicaciones.

Capítulo II: Las condiciones de trabajo

A partir del relevamiento que he realizado sobre las condiciones de trabajo de los guardavidas a lo largo de los años en el trabajo de campo, la relación salario-tiempo de trabajo, fue un eje central para producir el análisis. La sanción de dos leyes que regulan la prestación del servicio de guardavidas -en las cuales se estableció la jornada laboral de seis horas, produciendo una reducción de dos horas por día de trabajo- fue un punto de inflexión en las demandas de los guardavidas respecto de sus condiciones de trabajo. Esta modificación a nivel legislativo es una pieza de la compleja trama por las disputas acerca de las condiciones de trabajo de los guardavidas que se desarrollan en diferentes ámbitos de negociación, que forman parte del *trabajo político* de sus dirigentes. Con respecto a las condiciones de trabajo y, específicamente, sobre la relación salario-tiempo de trabajo, los dirigentes de la AGP realizan negociaciones en múltiples espacios a la vez: con las patronales, con representantes de los gobiernos municipal y provincial, con legisladores y asesores legislativos, entre otros. Al mismo tiempo, es un tema que tanto en la playa y las asambleas así como otros momentos de encuentro, de carácter más informal entre los guardavidas, los dirigentes fueron instalando para su debate. En otras palabras, el trabajo dentro del tejido institucional se entrelaza con el trabajo militante para generar interés entre los trabajadores por la demanda de las condiciones laborales.

A lo largo del análisis adquiere especial relevancia la relación salario-tiempo de trabajo por dos motivos: en primer lugar, porque la modificación de la jornada laboral establecida en las leyes produce un cambio sustancial en la relación laboral y en la relación capital/trabajo, ya que la reducción de la jornada laboral se produce con los parámetros salariales fijados para la antigua jornada laboral de ocho horas diarias, por lo cual hay un aumento salarial en términos

absolutos a partir de la implementación de esta modificación. Como analizó Marx en *El Capital* al referirse al tiempo de trabajo, el *capitalista* procurará aumentar al máximo la intensidad del trabajo del obrero, intentando extraer en un tiempo dado el mayor trabajo posible y así maximizar el uso de la fuerza de trabajo, dado que toda intensificación depara plusvalía, producto específico del proceso de producción capitalista. Y, una vez dada determinada intensidad en el trabajo, procurará prolongar lo más posible su duración. La prolongación del trabajo se da más allá de lo necesario para reponer el capital variable del capitalista -que luego se convierte en el salario del obrero-³¹. El obrero, según Marx, sale del proceso de trabajo tal como entró: con su capacidad subjetiva de trabajo. En cambio, el capital no sale como entró porque se valoriza a sí mismo transformándose en capital real. La tendencia del modo de producción capitalista es a elevar constantemente la productividad del trabajo. O sea, a repartir el trabajo adicional entre una masa más grande de productos y por ende abaratar el precio de las mercancías. Esto no cambia ni la masa de la plusvalía, ni la proporción de trabajo pago e impago. Al intensificar el trabajo, por ejemplo de diez a doce horas/hombre, la plusvalía crece porque el mismo capital variable pone en movimiento más trabajo y por lo tanto, produce más mercancías al mismo precio y además produce más mercancías que produce más trabajo impago. Por lo tanto, la prolongación de la jornada laboral aumenta la plusvalía absoluta. Al producir un cambio en la intensificación del trabajo, aquello que Marx denominó la masa de plusvalía, se ve modificada. Con la reducción de la jornada laboral obligatoria de ocho a seis horas se produce esta variación, en la cual la proporción entre trabajo pago e impago también se modifica. En este sentido, es útil analizar las variaciones en las condiciones de

³¹ Si se trata de trabajo productivo, entendiéndolo que es todo aquel trabajo que produce plusvalía, independientemente de su contenido específico sino con su capacidad de ser incorporado como factor vivo en el proceso capitalista de producción y agregar valores de cambio.

trabajo centrándose en la reducción de la jornada laboral porque produce una modificación en la relación entre capital y trabajo.

En segundo lugar, tiene particular relevancia por ser, justamente, un cambio que produjo escenarios de conflictos por su propia lógica, tanto para las patronales que, como veremos más adelante, intentaron adaptarse a la nueva legislación de la manera en que menos se vieran perjudicadas sus ganancias, pero también para los trabajadores, porque cambió una lógica de trabajo que muchos de ellos conocían desde que se habían iniciado en el trabajo como guardavidas. En este punto retomo la noción de *experiencia* que propone Thompson (1981) porque los trabajadores comparten intereses comunes que se articulan en oposición a los intereses de las patronales y la *experiencia compartida* es una herramienta para analizar los procesos atravesados y compartidos por los trabajadores en la articulación de sus demandas colectivas³².

Iniciaré el capítulo con el reclamo salarial de la temporada del año 2015, justamente la temporada previa a la sanción de las leyes, y en la cual los dirigentes del sindicato me habían explicado porqué buscaban un aumento de lo que ellos llaman el *salario de cuarenta y ocho horas*, situación que estaba vinculada a la expectativa por la sanción de las leyes. Luego, a través de escenas etnográficas, describo las condiciones de trabajo de los guardavidas

³² Thompson (1981) plantea que el “ser social” –locus de la conformación de las clases sociales- determina la “conciencia social”. No existe una diferencia de dominios entre el ser social, entendido como una *materialidad*, y una conciencia social, entendida en términos de una *idealidad*, sino más bien en términos de una continuidad en la cual el ser social no puede reproducirse sin un pensamiento. En este sentido es fundamental la *experiencia* porque ejerce presiones sobre la conciencia social y plantea nuevas cuestiones proporcionando gran parte del material de base para los ejercicios intelectuales más elaborados. En otras palabras, el ser social que propone Thompson, solo puede existir a partir de la mediación que produce la *experiencia* a través de las expresiones subjetivas. En esta conexión entre las condiciones subjetivas y las estructurales, la *experiencia de clase* es el resultado de un proceso histórico en el cual los trabajadores producen intereses comunes

haciendo un corte en el año 2015 para luego analizar la sanción de las leyes de guardavidas y las adaptaciones a la nueva situación.

Antes (II)

Durante la temporada de 2015, presencié un conflicto que tuvo como eje central el reclamo de los guardavidas al sector empleador privado, cuyos representantes se negaban a convocar a las reuniones paritarias para determinar, entre otras cosas, el aumento salarial de los guardavidas. Entonces, en el contexto de una conciliación obligatoria y de las reuniones paritarias que el MTESS había convocado, los dirigentes del sindicato me plantearon la importancia que adquiriría en ese momento la suba del salario básico. Esta demanda, se fue construyendo en la interacción continua que se produjo en las asambleas realizadas periódicamente durante la temporada de trabajo. Sin embargo, no puede analizarse como un reclamo puntual aislado sino como parte del proceso en el cual los guardavidas producen demandas colectivas. La demanda de los guardavidas apuntaba, según ellos me explicaron, a obtener un *piso salarial alto*, para luego demandar la reducción de la jornada laboral.

Mi intención en este apartado es dar cuenta, en términos de proceso, de la construcción a largo plazo de la demanda salarial en la relación con la jornada laboral. Para ello, me remito a los inicios del proceso de organización sindical, con el objetivo de analizar la construcción de una demanda producida por los guardavidas a partir de experiencias compartidas a lo largo de los años. Sostengo que la producción de la demanda relativa a la relación salario-tiempo de trabajo tiene distintos sentidos entre los guardavidas. Por ello, afirmo que para muchos de ellos implicó modificar sus sentidos acerca del trabajo y de la lógica de trabajo con la cual habían convivido durante muchos años. Por esto último, es necesario realizar una reconstrucción acerca de cuáles fueron las

demandas y reivindicaciones de los guardavidas a lo largo del tiempo y cómo llegaron a la disputa por el salario básico teniendo en cuenta las relaciones que establecieron con las patronales y el Estado.

Cuando los guardavidas comenzaron a organizarse, a principios de la década del '90, el salario era parte de un cálculo en el cual, para ganar *el máximo posible* y *hacer una diferencia*, los guardavidas preferían trabajar todas las horas en los días posibles para obtener un mayor salario al final de la temporada. Como analicé en el capítulo I, predominaban las relaciones personalizadas entre trabajadores y patronales que se expresaban, en parte, en la preponderancia de los factores extra monetarios de las relaciones laborales, y ese tipo de relaciones planteaban un fraccionamiento en las demandas. La heterogeneidad de las negociaciones se manifestaba en lo que los guardavidas llaman los *acuerdos en las oficinas de los balnearios*. El proceso de sindicalización produjo una modificación muy importante respecto de cómo se establecen las negociaciones entre los guardavidas y las patronales. A partir del otorgamiento de personería gremial a la AGP en el año 2011, se produjo una modificación desde el punto de vista institucional a través del cual la negociación colectiva comenzó a desarrollarse entre la AGP y los distintos sectores patronales. A pesar de esto, las relaciones personalizadas, si bien en menor medida y de manera aislada más que como patrón general, siguen estableciéndose, especialmente entre quienes ingresan al mercado laboral.

El cambio gradual relativo al tipo de negociación que establecieron los guardavidas en el proceso de organización sindical, produjo un desplazamiento en el patrón de relaciones a partir de la construcción de demandas colectivas durante el período de predominio de las relaciones patrón/cliente. Analizar ese proceso en términos de construcción de demandas supone dar cuenta de cómo se construyeron las relaciones entre trabajadores, patronales y Estado a lo largo de los años. Estas relaciones tienen un carácter colectivo e institucional

en la actualidad. Pero su institucionalización fue un proceso que se produjo en distintas instancias de organización en las que los guardavidas reclamaron su reconocimiento.

Durante el período de predominio de las relaciones de tipo patrón/cliente se establecían relaciones personalizadas y no había negociación colectiva ni intermediación del Estado en el establecimiento de las relaciones laborales. En efecto, fue una lógica de trabajo que adquirió dimensiones relevantes en ese universo de trabajadores. Una de las principales características tuvo que ver con la relación entre la jornada laboral y el salario. Las jornadas extendidas y, la mayor parte de las veces sin goce de francos, fueron una lógica del trabajo de los guardavidas directamente ligada a la estacionalidad de la tarea. Realizar un trabajo de fuerte intensidad por un período relativamente corto con la aspiración de obtener la *máxima remuneración posible* fue una lógica dominante durante muchos años. Los primeros problemas identificados por los guardavidas en los inicios de su organización no estuvieron relacionados con la duración de la jornada laboral y tampoco de manera específica por la relación entre tiempo de trabajo y salario. En parte, esto se debió a que los trabajadores concebían esas condiciones como propias del trabajo de guardavidas y su concepción acerca del salario estaba directamente relacionada con la fuerte intensidad del trabajo de temporada. Pero la intención de los guardavidas de trabajar *al máximo* para *hacer una diferencia* también estaba sustentada en un conocimiento internalizado acerca de ese mercado de trabajo. Y por eso mismo, la contracara de la intensidad del trabajo durante la temporada, era la incertidumbre respecto del trabajo fuera de la temporada, también relacionada con los condicionamientos naturales que impone el clima sobre los ciclos de la actividad. Otra de las características relevantes en esa lógica de trabajo, es la autonomía de los guardavidas respecto del “recibir” órdenes del patrón cuando

realizan su trabajo específico³³. Por esto mismo, las condiciones materiales para realizar el trabajo, no son percibidas con extrañeza o externalidad sino como un aspecto incorporado fácilmente en el proceso de trabajo.

El proceso histórico de construcción de un accionar colectivo por parte de los guardavidas, tomando una conceptualización del historiador inglés Charles Tilly (2000), se basa en las relaciones sociales preexistentes y en los modos “conocidos” de realizar reclamos³⁴. Los guardavidas comenzaron a reunirse para organizar una competencia en conmemoración al Día del Guardavidas. La organización de esa competencia fue el primer *lugar de encuentro* para un grupo reducido que comenzó a organizarse para fomentar las mejoras que en ese entonces entendían como cuestiones *profesionales*: promover las técnicas de entrenamiento y de rescate. Según me dijera Fernando, luego de organizar la competencia y de compartir ese *lugar de encuentro*, comenzaron a poner en común su problema más urgente: la inestabilidad laboral. La incertidumbre que

³³ Respecto de esto, es importante diferenciar entre los “acuerdos” que incluían, por ejemplo, realizar el trabajo propio de los “carperos”, de las funciones específicas del trabajo de guardavidas: “nadie nos puede decir cómo hacer nuestro trabajo”, me han dicho en numerosas oportunidades.

³⁴ Tilly analizó la acción colectiva y las motivaciones e incentivos que producen a la misma. Los modelos de acción siempre están relacionados para Tilly a las relaciones sociales preexistentes y a los modos “conocidos” de realizar reclamos. En su esquema, basado en el análisis de tiempo largos, el autor plantea que las claves de la acción colectiva están en las prácticas e instituciones, porque son las que promueven acciones colectivas variando en la combinación de incentivos solidarios, materiales y coercitivos. Según Tilly, la acción colectiva tiene cuatro características básicas: a) ocurre como parte de la interacción entre personas siempre. b) opera dentro de las instituciones y prácticas ya existentes c) los participantes aprenden e innovan en el propio curso de su accionar d) cada acción colectiva posee una historia y forma que luego transforma otros usos de esa forma. Por ejemplo, la forma de acción colectiva “huelga” tiene su historia como también la tienen otras formas, golpe de Estado, litigios. Por eso la acción colectiva cae dentro de *repertorios* (combinación de libretos históricos e improvisación) definidos y limitados que son particulares a diversos actores, objetos de acción, tiempos, lugares y circunstancias estratégicas (Tilly, 2000: 14).

todos tenían respecto de la continuidad laboral se erigió como la primera problemática que compartieron en las reuniones que organizaron. Sin embargo, no se propusieron formar una organización sindical sino compartir sus experiencias y analizar estrategias para realizar, si bien cada uno frente a su empleador, de manera simultánea. Según ellos mismos me contaron, decidieron crear una asociación civil para promover las actividades que venían realizando y tener un formato “institucional”. La propuesta de crear una organización sindical en aquel momento no estaba dentro de sus posibilidades. Ninguno de ellos tenía experiencias sindicales previas y, además, muchos tenían “prejuicios” sobre la actividad gremial y sobre los sindicatos, por lo que no lo pensaron como una posibilidad. En el año 1996 la Asociación de Guardavidas de Pinamar obtuvo personería jurídica, otorgada por la Dirección de Personas Jurídicas de la Provincia de Buenos Aires, y sus afiliados comenzaron a realizar un aporte solidario de un peso por mes. La formación de esta asociación civil era para ellos posible de concretar, algo que estaba “al alcance nuestro, de nuestros conocimientos” en un contexto en el cual ellos mismos no pensaban a un sindicato como espacio para organizarse. La preexistencia de un sindicato no significó para este grupo de trabajadores una invitación a participar de una estructura institucional que ya existía, pero tampoco se propusieron inicialmente ir en contra de ella. Y formaron una asociación civil que no planteaba ninguna disputa con la organización sindical preexistente, si bien los guardavidas la conocían y habían debatido si unirse o no a esa estructura. El marco institucional existente permitió la creación de esta nueva organización, dentro de lo cual los propios guardavidas comenzaron a proponerse, con el correr de los años, demandas y acciones que excedían esa primera forma institucional, combinando así el contexto institucional con la creación de nuevas estrategias y formas de organización.

Desde la asociación civil, los guardavidas comenzaron a promover acciones como la gestión de indumentaria para guardavidas que, si bien estaba a cargo de la Municipalidad de Pinamar, consideraban insuficiente y por lo tanto comenzaron sus propias gestiones. Luego de la organización de las competencias y la gestión de indumentaria, los guardavidas comenzaron a realizar una recopilación del marco normativo de la actividad. Esta es una de las primeras acciones a través de las cuales comenzaron a fomentar un reclamo que si bien era de índole individual tenía un carácter colectivo ya que cada uno, frente a su empleador, comenzó a reclamar por el cumplimiento del decreto “Cafiero³⁵” del año 1989. También analizaron las condiciones que el municipio le exigía a los concesionarios de las Unidades Turísticas Fiscales (UTF), o sea los balnearios, y comenzaron a solicitar que se cumpliera la temporada mínima de prestación del servicio de guardavidas. Otra de las medidas que realizaron individual pero simultáneamente fue pedir la des-afiliación al SUGARA ya que en su mayoría estaban afiliados sin haberlo solicitado. Esta acción consistió en que cada uno le enviara una carta-documento a su empleador solicitando que se abstuvieran de descontar la cuota sindical dado que nunca se habían afiliado a ese sindicato. Habiendo promovido y realizado estas acciones, muchos de ellos consideraron que las cuestiones *profesionales* habían quedado en un segundo plano en relación a las demandas *propriadamente sindicales*. Por ello, en el año 2000 decidieron la creación de una entidad sindical que llevara el mismo nombre: Asociación de Guardavidas de Pinamar. La formación de una organización *propriadamente sindical* se produjo por los cambios internos producidos en los repertorios de acción colectiva y las transformaciones de su contexto institucional. La asociación civil estaba, tal como me dijo Fernando “agotada en sus potencialidades” porque los guardavidas comenzaron a darle

³⁵ Decreto 27/1989 de la Provincia de Buenos Aires.

mayor relevancia a los reclamos relacionados con los incumplimientos de las patronales, la continuidad laboral y las condiciones de trabajo.

El proceso de sindicalización de los guardavidas de Pinamar puede pensarse como el avance de una organización cuya trayectoria recorrió un camino que comenzó por ser un reclamo “legítimo” y carente de conflictividades: una agrupación con aspiraciones a promover la profesionalización de un sector. La propuesta de crear una organización sindical propia se gestó entre un grupo de guardavidas que venía conduciendo el proceso de organización cuya principal limitación fue la imposibilidad de ser reconocidos para poder negociar colectivamente con las patronales y con el Estado. La creación de una organización sindical propia y la demanda por el otorgamiento de personería gremial de la AGP fue un aspecto, utilizando una expresión de Bourdieu (1990), “no pensable” en el proceso de organización de los guardavidas³⁶. La disputa de los guardavidas por el otorgamiento de personería gremial es trascendente porque se produce en un contexto en el cual el marco normativo respecto de las organizaciones sindicales promueve la unicidad y la centralización de la representación, pero principalmente, la preservación de los derechos adquiridos. Si bien en Argentina existe libertad sindical, ya que no hay impedimentos para que los trabajadores pueden crear sus sindicatos y afiliarse a ellos libremente, esta libertad se encuentra limitada por la normativa dado que la legislación solo reconoce a un sindicato, por lo

³⁶ En un escrito sobre la huelga y la acción política, Bourdieu (1990) se pregunta acerca de la legitimidad de las acciones de la clase obrera. Para ello plantea que en las luchas obreras pueden distinguirse tres niveles: el primero, lo define como un elemento “no pensado” de la lucha: cosas que a nadie se le ocurre discutir o reivindicar porque no son “razonables”. El segundo nivel es “lo impensable”, que sería aquello que no está explícitamente condenado y finalmente, en un tercer nivel, está aquello que se puede reivindicar: el objeto legítimo de las reivindicaciones. Definiendo la legitimidad como una imposición que no se sabe como tal: los dominados la reconocen en la medida en que ignoran los intereses de los dominantes en la definición. Plantea lo mismo para los medios legítimos de lucha: los sindicatos deben trazar una estrategia “justa” y “correcta”.

cual establece la unicidad y el monopolio de la representación. Además, y esto es fundamental, para negociar colectivamente, los trabajadores solo pueden hacerlo a través de sindicatos y no a través de ninguna otra forma organizativa. Más allá de estas disposiciones más generales, además, la estructura sindical en Argentina promueve la preponderancia de la organización por rama y no por empresa o profesión (Torre y Feldman, 1993).

El otorgamiento de personería gremial a la AGP fue un punto de inflexión dentro del proceso de luchas de los guardavidas. En primer lugar, porque se había convertido en una reivindicación central para la organización en tanto se realizaba en el marco de un modelo sindical con monopolio de la representación, dentro del cual ellos se proponían disputar esa representación a un sindicato que poseía ese privilegio organizativo. En este sentido, el otorgamiento de personería gremial –que implicó el desplazamiento de la personería por parte de quienes la ostentaban hasta ese momento- fue interpretado por los guardavidas como un logro producido por su propia lucha. En segundo lugar, la personería gremial garantizó a los dirigentes su reconocimiento como representantes de los trabajadores guardavidas y, en consecuencia, tanto las patronales como el Estado debieron reconocer a los dirigentes del sindicato como representantes de los trabajadores en las negociaciones colectivas. Además la AGP, a través de la personería gremial, obtuvo todos los derechos exclusivos que tienen las organizaciones gremiales con personería, entre otros: la retención de la cuota sindical por parte del empleador, poder convocar a medidas de fuerza como huelgas y participar en organismos de planificación y control de la actividad.

La *experiencia* de los guardavidas en relación a su demanda por el reconocimiento como sindicato, analizada en términos de proceso, nos permite analizar las variaciones en las condiciones de trabajo también en términos de un proceso. Como planteé más arriba, las demandas relacionadas con las

condiciones de trabajo, fueron producidas al tiempo que los guardavidas produjeron formalmente su organización sindical.

Las condiciones de trabajo en la playa

En los siguientes apartados desarrollaré los reclamos de los guardavidas en torno a sus condiciones de trabajo. El conflicto que se había producido por la negociación paritaria demostró que el salario no es una variable aislada sino que está en relación con el resto de las condiciones de trabajo, necesariamente. Parte de estas condiciones de trabajo están determinadas por las variaciones estacionales que se producen por los ciclos naturales que impone la actividad en sí misma. Estas variaciones tienen efectos concretos sobre el trabajo y la forma de trabajar porque las jornadas extendidas y sin descanso se produjeron durante muchos años en un período relativamente corto del año, entre dos y cuatro meses como máximo. La irrupción estacional del trabajo de guardavidas en la playa se ensambla con otro que no suele ser común en muchos espacios de trabajo: el *placer* que les produce estar en la playa. Y este, a mi entender, es uno de los principales motivos por los cuales los guardavidas reclamaron a través de los años más tiempo de servicio y temporada más larga –para que su trabajo se constituya en su *medio de vida*-. (Llamosas, 2017)

La situación de los guardavidas dependientes de la municipalidad de Pinamar era, en febrero de 2015, muy distinta a la del sector privado. La AGP había firmado un acuerdo en paritarias por el aumento del salario de los guardavidas municipales mediante el cual, por primera vez, tenían salarios más altos que los privados³⁷. En el año 2011 el Concejo Deliberante de Pinamar

³⁷ Según me contaron los guardavidas, históricamente, los salarios de los municipales eran mucho más bajos al tiempo que su “temporada” de trabajo solía ser más corta, en general de dos meses de trabajo, mientras que los guardavidas que trabajaban en balnearios solían trabajar cuatro meses por año

sancionó una ordenanza municipal que había sido impulsada por los guardavidas nucleados en la AGP. Ellos mismos habían redactado su contenido teniendo en cuenta los puntos que consideraban más relevantes sobre los cuales era necesario legislar en materia del trabajo de los guardavidas. Dentro de su articulado, hay dos aspectos que son relevantes acerca de la concepción sobre el trabajo. El primer aspecto tiene que ver con las exigencias que establece en términos de la prueba de suficiencia física y los controles médicos exigidos para poder trabajar como guardavidas. Como requisito previo al ingreso al cuerpo de Guardavidas de Pinamar, la ordenanza establece que previo al inicio de cada temporada, los guardavidas deberán realizar una prueba de suficiencia física consistente en nadar quinientos metros en piscina dentro del tiempo de diez minutos³⁸. También establece que deberán asistir a un curso de primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar –conocida como RCP– conforme a normas y protocolos de reconocimiento internacional³⁹. Los controles médicos que se exigen a los guardavidas previo al inicio de cada temporada de trabajo, son los siguientes: radiografía de tórax, libreta sanitaria, prueba de esfuerzo ergométrico o ergometría, apto psíquico y examen de vista y oído. Esta ordenanza solicita como requisito para trabajar mayores exigencias de desempeño físico, más asistencia a cursos de formación y más controles médicos de los previstos hasta su sanción. Lo dicho hasta aquí afecta tanto a los guardavidas municipales como a los privados. El segundo aspecto, y el más relevante según los guardavidas, tiene que ver con la continuidad o estabilidad laboral de los trabajadores guardavidas municipales. La ordenanza establece las causas que “extinguen” los deberes y derechos de los guardavidas en la

³⁸ Esta prueba, conocida como “reválida”, es obligatoria en todo el país. La diferencia que esta ordenanza estableció para el partido de Pinamar es su exigencia ya que en el resto del país el tiempo estipulado para realizarla es de once minutos y medio.

³⁹ Protocolo de la *American Heart Association*

relación laboral: renuncia, despido justificado, jubilación o muerte. Además, establece el ingreso al cargo por concurso público y garantiza el empleo a quienes habían desempeñado tareas como guardavidas municipales la temporada inmediatamente anterior a la sanción de la ordenanza por un período no menor al cual habían trabajado dicha temporada. Tanto la continuidad en las contrataciones como la duración de la temporada de trabajo habían sido discutidas en numerosas asambleas ya que tanto la posibilidad de trabajar así como la duración de la temporada dependieron hasta ese entonces de factores no regulados por la legislación y asociados a las relaciones personalizadas entre trabajadores y patronales.

El sector municipal además había logrado: en primer lugar, un acuerdo con el intendente para garantizar 150 días de trabajo a todos los guardavidas municipales. Y en segundo lugar, desde que la AGP participaba de la negociación salarial de los guardavidas, los municipales habían visto incrementar sus salarios como nunca antes había sucedido. Ese año habían logrado un salario básico de 16 mil pesos, lo cual los posicionaba por primera vez con salarios más altos que el sector privado.

Facundo

Cuando comencé mi trabajo de campo, la mayor parte de los guardavidas que conocía trabajaban todos los días en el horario de nueve de la mañana a siete de la tarde en los balnearios y de diez de la mañana a siete de la tarde los que trabajaban en puestos municipales. Algunos, aunque no todos, gozaban de un franco semanal. Por este motivo, para hablar con los guardavidas, lo más efectivo era acercarme a la playa en ese horario. Todos los miembros de la comisión directiva trabajan en la playa como guardavidas, de hecho, estar en actividad es una condición para formar parte de la misma. Por ello, durante mi trabajo de campo, cuando quería hablar con los dirigentes, iba a la playa en horario laboral y los encontraba.

Facundo es miembro de la comisión directiva del sindicato y uno de mis primeros contactos desde que comencé mi primera investigación. Fue despedido por la municipalidad luego de organizar y participar de la primera huelga de guardavidas en diciembre de 2011 (Llamosas, 2017). Junto a tres compañeros más, que también fueron despedidos en la misma ocasión, fue reincorporado luego de una serie de medidas de acción colectiva que realizaron conjuntamente todos los guardavidas de Pinamar después de los despidos. Facundo dice que él hizo el curso de guardavidas “de grande”, a los veintiséis años. Antes de ser guardavidas vivía en Burzaco, provincia de Buenos Aires, con su familia. Cuando terminó el secundario, siendo técnico, consiguió trabajo en un laboratorio en el cual le pagaban “muy bien”. Según me contó, tuvo que “salir a laburar” en un momento difícil para sostener la casa. Su padre había sido ferroviario y luego de las privatizaciones y de un retiro voluntario, la familia comenzó a tener dificultades económicas. Facundo recuerda de su familia la ‘cultura del trabajo’ y dice que si hubiese sido por eso, no debería haber dejado ese trabajo porque era seguro y le pagaban bien. Pero finalmente renunció porque ‘quería otra cosa’, aunque fuera difícil, en una especie de ‘salto al vacío’. Y se arriesgó al irse a vivir a Pinamar siendo, además de guardavidas, plomero y gasista. Su trayectoria laboral como guardavidas comenzó en el año 2001, pasando por muchos balnearios haciendo ‘francos’ y suplencias. En la temporada de 2008 comenzó a trabajar como guardavidas municipal de manera intermitente, uno y después dos meses al año, que combinaba con el trabajo en balnearios.

El 2015 fue el primer año que Facundo trabajaba en un puesto fijo, en Valeria del Mar. Los años anteriores iba rotando de puesto de acuerdo a los francos de quienes estaban en los puestos fijos. Los puestos de los guardavidas municipales pueden variar cada año cuando los jefes del operativo de Seguridad en Playas disponen los lugares de trabajo de acuerdo a criterios

que, según muchos guardavidas, están relacionados a premios y castigos. Muchas veces he presenciado asambleas en las cuales algunos guardavidas se quejan por la arbitrariedad en el reparto de puestos o por los cambios promediando la temporada. Si bien muchas veces genera malestar entre muchos de ellos, en las asambleas los dirigentes han planteado que “ningún puesto tiene nombre y apellido”.

Aquel día de febrero de 2015, cuando llegué a la playa encontré a Facundo en la orilla, mirando el mar entre la gente. Después de un largo rato de charla ahí mismo, me sugirió que fuéramos a la sombrilla porque el sol estaba ‘muy fuerte’. Me sorprendió que el puesto de trabajo fuera esa sombrilla porque en la mayor parte de los puestos municipales había casillas que construyeron los mismos guardavidas luego de que el sindicato realizara un acuerdo con la municipalidad para la construcción de las mismas en el año 2014. Mientras él fue a preparar mate, me acerqué a la sombrilla, que reconocí rápidamente porque adelante había un mástil con la bandera que indicaba “mar peligroso” y una rosca salvavidas. A los pocos minutos volvió con mate y dos sillas plegables. Mientras tomábamos mate pasaron varios vendedores ambulantes y lo saludaron. Desde el puesto *ladero* un guardavidas se acercó para alcanzarle la carpeta que convocaba a la asamblea de esa misma noche. Facundo se acercó por la orilla a su compañero, agarró la carpeta e intercambió algunas palabras con él. Es una carpeta de cartón hecha a mano y adentro tiene unas hojitas que dicen la fecha y hora de la asamblea y un “¡¡¡NO FALTES!!!”. Luego hay un cuadrado con cuatro filas: Nombre, puesto, firma y hora. Cada vez que hay asamblea, circulan desde el centro de Pinamar dos carpetas similares, una recorre el norte y la otra el sur. El objetivo es que todos se notifiquen de la convocatoria a la asamblea y que las carpetas sean devueltas a los dirigentes del sindicato en la asamblea. Facundo firmó la carpeta y caminó por la arena hasta encontrar a su *ladero* y entregarle la carpeta para que siguiera circulando.

- ¿Cómo está ahora tu situación con la gente de Seguridad en Playas? –le pregunté a Facundo porque, más allá de conocer su sinuosa trayectoria laboral allí, me había sorprendido por las características de su puesto de trabajo carente casi completamente de elementos de trabajo.

- Y, mirá... esta temporada fui el 14 de noviembre cuando reparten puestos de trabajo. Yo llego y pasan una lista, me busco y no estaba. Entonces pregunto, porque no podía ser que no estuviera. Bueno, tuve que esperar hasta el otro día. Lo llamé a José Peón⁴⁰ y me terminó diciendo que era un error. Y me dieron este puesto que yo quería, porque pensá que yo antes no tenía puesto fijo en toda la temporada, pasaba por un montón de lugares. Ahora si bien no tengo elementos de trabajo, tengo un puesto fijo y tengo trabajo 5 meses. Y me dijeron que fue un error, me terminaron diciendo eso. Más allá de mi situación personal, hoy casi todos los puestos municipales tienen casilla y elementos de trabajo, eso es lo importante.

Mientras hablábamos, vimos como una sombrilla se había volado por el viento y daba vueltas por la arena. Facundo se paró, calculó y salió a buscarla. Cuando la agarró, la cerró y se la devolvió a una mujer que había salido corriendo a buscarla. Pensé que volvería directamente a nuestra sombrilla pero fue directo al agua, mientras se metía hizo un silbido y se metió despacio mientras se sacaba la remera. Cuando el agua le llegaba a la cintura le dio la mano a un nene de unos seis años que estaba bañándose en el mar. El nene no parecía asustado, pero aceptó la ayuda de Facundo para ir hasta la orilla. Cuando volvió, no pude evitar preguntarle

- ¿Cómo te diste cuenta?

- Lo vi que se *estaba quedando*, estaba acá nomás pero no salía. Para moverse tenía que esperar la ola, es preferible sacarlo. Las situaciones de peligro las empezás a diferenciar con la experiencia, conocés el mar, la playa...

⁴⁰ Uno de los responsables de la distribución de los puestos de trabajo.

- ¿Cosas que aprendés cuándo estás en la playa?

- Y si, por lo que te transmiten los que ya están acá y porque pasas horas observando, mirando el mar. Mirá ahí, cuando entrás al mar hay una canaleta. Donde rompe la ola hay un banco de arena, sino no rompe, sigue el movimiento circular, ese banco hace que se formen olas. A veces el banco se rompe y el agua tira para adentro. Eso es el *chupón*, cuando el agua vuelve tira para adentro. Y después hay que tener experiencia en no querer hacer las cosas al revés, si *deriva* para un lado, no querer salir para el otro lado. Esto es un lugar de trabajo abierto, además nadie puede decirte qué hacer en tu trabajo ni cómo hacer tu trabajo. Vos sos responsable. Además tenés la posibilidad de estar en un mismo lugar mucho tiempo y la gente te conoce, vos conocés a la gente y tenés una relación, vas fichando.

Definitivamente, la situación de Facundo y sus condiciones de trabajo no era “representativas” de las condiciones de trabajo de los guardavidas municipales en ese momento. Por un lado, porque el puesto no contaba con una casilla, excepcional entre los guardavidas municipales. Por otro lado, porque su trayectoria dentro de la municipalidad está atravesada por aquel despido en el año 2011, luego de lo cual fue reincorporado a su trabajo pero no dejó de tener dificultades respecto de sus condiciones de trabajo de allí en adelante. Lo que sí refleja la situación laboral de Facundo es que las condiciones de trabajo, negociadas colectivamente, luego son disputadas en espacios reducidos en la playa y que la falta de *unificación de la playa* en términos de estas condiciones, es un proceso continuo que los trabajadores llevan adelante para obtener las demandas que producen.

Johanna y Baltasar

Conocí a Johanna y a su marido, Baltasar, en el año 2012 cuando comencé mi trabajo de campo. En ese entonces ellos vivían en una casa que alquilaban en Valeria del Mar y me contaron que planeaban comprar un terreno

propio y construir su casa. Baltasar me contó que hacía algunos años, cuando ambos se habían recibido de guardavidas en el año 2007, vivían en Buenos Aires y decidieron viajar a la costa para buscar trabajo como guardavidas. Así fue como llegaron a la localidad balnearia de Santa Teresita a la casa de un familiar para comenzar a buscar trabajo. Desde allí mandaron mails y buscaron trabajo en distintos lugares de la costa atlántica hasta que consiguieron trabajo en Pinamar ambos y viajaban todos los días en una moto que habían comprado, desde Santa Teresita hasta Pinamar. La primera mañana que Baltasar fue a trabajar a Pinamar, recorrió el balneario junto con su empleador y se acercó Fernando, con quien tuvo una charla amena frente al mar y luego lo invitó a una asamblea de guardavidas. Johanna había conocido a Gastón, que trabajaba en un balneario muy próximo al suyo, y ambos comenzaron a participar de las actividades que organizaba la AGP. Cuando comencé mi trabajo de campo, ambos dedicaban gran parte de su tiempo fuera de la playa a las actividades del sindicato. En años anteriores, ambos viajaban cuatro meses a Madrid a trabajar como socorristas. A mi regreso al campo en 2015, Johanna me contó que finalmente habían concretado su proyecto de comprar un terreno en Valeria del Mar y con los sueldos de guardavidas de ambos consiguieron un crédito Pro.Cre.Ar. Desde que comenzaron con el proyecto de la casa propia, comenzaron a quedarse en Pinamar durante el *invierno*⁴¹. Durante ese período, Baltasar realiza trabajos relacionados con la electricidad, ya que es técnico electromecánico. Y Johanna, que es profesora de educación física, trabaja como docente o preceptora.

⁴¹ Habitualmente, el *invierno* para los guardavidas constituye todo el tiempo del año que no trabajan en la playa.

Fernando y Johanna trabajan en puestos *laderos*⁴². Al igual que muchos guardavidas, a la mañana *entrenan*: entre las nueve y las diez de la mañana, todos los días nadan en el mar. Ese día los encontré a ambos en la playa cuando salieron del mar. Comenzamos una larga charla que rápidamente se orientó hacia el conflicto que los guardavidas estaban teniendo con las patronales. Fernando me explicó que ellos hablaban de *garantías salariales* por la vigencia -en ese momento- del decreto N°27/89 de la provincia de Buenos Aires. Ese decreto establecía que el sueldo de los guardavidas debía ser, por una jornada de 6 horas diarias con un franco semanal rotativo, de 4 sueldos mínimo, vital y móvil. A ese sueldo básico – en ese entonces de 16 mil pesos, acorde al salario mínimo, vital y móvil vigente- se le debía agregar la antigüedad, las ‘horas extra’ y el pago por tarea riesgosa, lo que hubiese llevado el sueldo mínimo a una cifra cercana a los 20 mil pesos. Sin embargo, el decreto N°27/89 es una normativa que desde su sanción nunca fue cumplida y por la cual los guardavidas reclamaron -mientras estuvo vigente- pero pocas veces lograron que sus cláusulas efectivamente se cumplieran.

- Obviamente ejecutar esas *garantías* es difícilísimo, incluso hay un fallo que declara que eso es inconstitucional⁴³, si bien es un caso particular para lo cual se falló así –me explicó Fernando

- ¿Esas son las liquidaciones que estaban repartiendo por las oficinas de los balnearios? -pregunté

- Si, lo que queremos demostrar es que podemos reclamar mucho más de lo que estamos pidiendo. Para negociar hay algo que tenemos los guardavidas que es que no negociamos como un obrero fabril que dice “no quiero picar

⁴² Luego de las tareas de remodelación del frente marítimo y de la declaración de la quiebra del balneario en el que trabajaba Johanna, dejaron de trabajar en puestos contiguos.

⁴³ Se refiere a un fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Buenos Aires que declaró inconstitucional el artículo que hacía referencia al salario del decreto N°27/89

pedra un segundo más en esta fábrica”. Los guardavidas tenemos franco y vamos a la playa, terminamos la jornada, bajamos la bandera y decimos “che está lindo, nos quedamos”. Los guardavidas negociamos pero desde un lugar que nos gusta estar, estamos donde queremos estar. Es nuestra gran ventaja, estar donde queremos estar y desde ahí negociar.

- ¿Vamos a la sombra? –preguntó Johanna

- No hay –contestó Fernando, categórico

Solo había sombra adentro del mangrullo, donde de todas formas no entrábamos todos. La situación en el puesto de trabajo de Fernando, al lado, era la misma.

- Yo ya le dije a mi compañero, el año que viene nos hacemos nuestra casilla – dijo Johanna

- ¿La tienen que hacer ustedes? -pregunté

- Si, le pedimos los materiales al balneario y la tenemos que hacer nosotros. Yo le dije, la sombrilla es de los '90, el mangrullito es de la década del 2000 y ahora las casillas, así que el año que viene... -contestó ella

Era cerca del mediodía y había bastante gente en la playa. Entre las condiciones de trabajo, el puesto en sí mismo es un elemento central en la cotidianeidad de los guardavidas. El “mangrullo” es una estructura elevada que no otorga protección respecto del viento –ni del ruido permanente que el mismo provoca-, ni del sol, ni de la lluvia. Más allá de las condiciones climáticas, que pueden ser más o menos favorables, trabajar en esas condiciones era algo cuestionado por los guardavidas desde que habían comenzado a organizarse. La demanda de trabajar en puestos de trabajo en los cuales se dispusiera una casilla para los guardavidas era uno de los reclamos que venían demandando desde hacía muchos años y por el cual los guardavidas habían llegado a un acuerdo con la municipalidad para construir casillas en los puestos municipales.

Al mediodía, desde el restaurant del balneario la llamaron a Johanna para que se acercara a buscar su almuerzo. En ese balneario todavía continuaba la vieja costumbre de proveer el almuerzo a los guardavidas. Mientras compartía el almuerzo con ellos, vieron a un nene que se estaba bañando en el agua con un flotador. La mujer que lo acompañaba, probablemente la madre, estaba embarazada y con la movilidad muy reducida.

- Mirá como está ese nene, yo iría y lo traería más para acá –dijo él.

- Si, vamos a acercarlo –le contestó Johanna.

Ambos bajaron del mangrullo con un zuncho⁴⁴ en la mano, acercaron caminando despacito y Johanna le habló a la mujer. Rápidamente, el nene se acercó a la orilla. Los perdí de vista. Me quedé en el mangrullo esperando. Cuando volvieron, Johanna me dijo que habían ido a hablar con los *laderos* que son *nuevos* y que les fueron a comentar un poco *cómo venía la mano...* habían estado en la orilla con ellos más de media hora. Cerca de las 5 de la tarde comenzó a llover y Johanna agregó unas lonas al mangrullo para que no entrara el agua de la lluvia dejando lugar para mirar el mar. Me quedé con ellos hasta las siete, cuando comenzó el desarmado del puesto: sacaron las lonas del mangrullo, las doblaron y las llevaron a un cuartito del balneario al que me invitaron a pasar. Ese cuarto es como un depósito y lo comparten con los *carperos* del balneario. La habitación estaba llena de cosas: lonas, ropa colgada, elementos de cocina, etc. Tenía mucha humedad y Johanna me mostró unas goteras y me dijo que cuando llovía fuerte, ahí adentro se mojaba todo.

Johanna había trabajado diez horas seguidas desde el inicio de su jornada laboral, como la mayor parte de los guardavidas aquel mismo día en todo el frente marítimo de Pinamar. Entre ellos, Fernando y Popi, en el puesto de al lado. Y entre las condiciones de trabajo, la jornada laboral extendida fue

⁴⁴ Elemento de rescate.

una lógica profundamente incorporada y naturalizada. Sin embargo, en el proceso de demandas construido por los guardavidas, también produjeron reclamos específicos respecto de la jornada laboral.

La conquista de las leyes que regulan el servicio de guardavidas

Desde que los guardavidas comenzaron a organizarse, los factores institucionales fueron adquiriendo cada vez más relevancia entre sus demandas. Tanto la regulación de su trabajo a través de Convenios Colectivos de Trabajo, ordenanzas, decretos y leyes, así como su representación sindical con el otorgamiento de personería gremial, fueron demandas que se produjeron en la interacción permanente entre *dirigentes* y *compañeros*, en las cuales los dirigentes fueron, a través del proceso, generando el interés y produciendo información acerca de la importancia de estos factores formales e institucionales. En este sentido, volviendo a la noción de *trabajo político*, los dirigentes de la AGP han promovido la necesidad de fomentar estas demandas así como las relaciones con funcionarios y agentes estatales en la producción de la regulación de la actividad.

A lo largo de este trabajo, recorrimos el proceso de organización y el impacto de la institucionalización de la organización sindical en términos del ejercicio de la representación de los trabajadores frente al Estado y las patronales. En adelante, arribaremos a un aspecto del proceso de sindicalización que tiene que ver con el establecimiento de regulación en torno al trabajo y a las condiciones laborales: la conquista de las leyes de guardavidas.

El servicio de guardavidas en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires estuvo regulado durante veinticinco años 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. Este decreto fue el marco normativo de la actividad de toda la provincia de Buenos Aires. En el mismo se establecía una temporada de trabajo de 120 días corridos, jornada laboral de seis horas, salario equivalente a cuatro sueldos “mínimo, vital y móvil” y la provisión de indumentaria y elementos de trabajo por parte de los empleadores. En Pinamar, parte de los reclamos históricos del sindicato tienen que ver con el cumplimiento efectivo del decreto “Cafiero”. Además, el Concejo Deliberante ha sancionado ordenanzas municipales en los años 2004, 2007, 2011 y 2012 que establecen reglamentaciones adicionales en relación al mencionado decreto, 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 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) 179/1991⁴⁵ que

45 Por 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

rige para toda la Provincia de Buenos Aires -y otras-, y el CCT 425/2005⁴⁶ exclusivamente para el ámbito de Pinamar. En otro trabajo (Llamosas, 2017) analicé las disputas de la organización sindical en torno al cumplimiento del decreto 27/89, del CCT del año 1991 –no así del CCT del 2005 que vulneraba derechos adquiridos en 1991- y por la sanción y cumplimiento de las ordenanzas municipales. En 2017 la AGP firmó un CCT con la municipalidad de Pinamar, dejando sin efecto las negociaciones colectivas anteriores.

En el año 2015 los guardavidas estaban debatiendo a nivel legislativo tanto en la provincia de Buenos Aires como a nivel nacional la creación de leyes para regular la actividad. Durante ese mismo año una ley provincial y otra nacional fueron sancionadas y, según me dijera Fernando, el anhelo de los guardavidas era que no pasara como aquel decreto provincial que *nunca se cumplió* sino que se *cumplieran efectivamente desde el día cero*.

Cerca del fin de la temporada de 2016, tuve la oportunidad de hablar con Fernando acerca de las negociaciones y el tratamiento de las leyes en las cámaras legislativas. Nuestra charla tuvo lugar en el balneario en el cual trabaja Fernando en la casilla que había construido recientemente junto a Popi, su compañero en el balneario.

Hace unos cinco años, la primera vez que hablé con Fernando en la playa, le pregunté qué había impulsado a un grupo de guardavidas a formar un sindicato. La respuesta de Fernando fue contundente: *la necesidad*.

- Porque se pueden tener cuadros que entiendan que hay un potencial en la organización, se pueden tener muchas cosas, pero si no existe la *necesidad* de

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

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

organizarse no se llega a ningún lado...y nosotros teníamos la *real necesidad* – me dijo, en aquel entonces.

En esta ocasión, cuando comenzamos a hablar sobre la sanción de las leyes, Fernando volvió sobre sus conceptualizaciones:

- La primera cuestión que hizo que buscáramos promover legislación a nivel provincial y nacional fue la absoluta necesidad. Porque aquello que se había conseguido como reglamentación en ámbitos locales no tenía ningún correlato en legislación de ámbito mayor. Tuvimos una experiencia muy buena armando nuestro propio plexo normativo, habiendo producido nosotros mismos nuestros textos y también en la dinámica propia de cómo interactuar con los cuerpos colegiados legislativos que tienen una dinámica diferente a estructuras más verticales como pueden ser las patronales del sector privado o el intendente – me dijo en referencia a las nuevas leyes.

Es difícil situar un momento preciso en el cual los dirigentes de la AGP comenzaron a transmitir la experiencia que habían tenido en el proceso de sindicalización a los guardavidas de otras localidades de la provincia de Buenos Aires. Una experiencia común rondaba lo que pasaba en distintos lugares de la costa atlántica, y los guardavidas comenzaron a trazar redes en las cuales se transmitió no solo la experiencia de la precarización y de las injusticias laborales sino también la experiencia de organización que, como muchos de ellos me dijeron, fue muy útil porque “lo que a nosotros nos llevó cuatro años, a Gesell⁴⁷ le llevó seis meses”.

Entonces, la experiencia de los miembros de la AGP en la producción de las ordenanzas para regular la prestación del servicio en el Concejo Deliberante de Pinamar, luego fue transmitida a los guardavidas de otras localidades para que pudieran intentar producir esos mismos debates en los concejos locales.

⁴⁷ A la Unión de Guardavidas de Villa Gesell, sindicato que representa a los guardavidas del partido de Villa Gesell.

También, la experiencia en el concejo local los llevó a plantearse la posibilidad de que esas ordenanzas fueran modificadas o derogadas debido a los cambios en la composición del concejo. Entonces, la intención de producir esta nueva normativa tiene que ver con la idea de ampliar la cobertura que habían logrado a través de las ordenanzas en Pinamar, al resto de la provincia de Buenos Aires, pero también al ámbito nacional. Y además con asegurarlo en la mayor medida posible, ya que la legislación de grado superior garantizaba mayor seguridad.

Desde que comencé mi trabajo de campo en 2012, recuerdo que tanto Gastón como Fernando me hablaban de la creación de una Federación Argentina de Guardavidas con otros gremios de la provincia de Buenos Aires. En aquel momento me lo mencionaban como un proyecto que quizás podría lograrse una vez que las disputas en torno al otorgamiento de la personería gremial de la AGP estuvieran resueltas. La personería gremial de la AGP era fundamental para lograr aquel objetivo porque la legislación establece que para formar una entidad gremial de segundo grado –una federación- es necesario que la conformen dos asociaciones sindicales con personería gremial. En la Argentina sola había dos sindicatos de guardavidas con personería gremial: el SUGARA y el Sindicato de Guardavidas y Afines de General Pueyrredón (Mar del Plata). La obtención de personería gremial por parte de la AGP era necesaria para luego trazar una alianza con el sindicato de Mar del Plata y así poder integrar a todos los sindicatos que se habían formado en la provincia de Buenos Aires con inscripción gremial o personería en trámite. Fernando me decía que estaban “gastando las suelas de las zapatillas pateando la provincia” para estimular a esos otros compañeros de organizaciones vecinas que tenían la necesidad de organizarse y en el “ordenamiento de sus papales, de su burocracia, que son cosas muy difíciles de que alguien te transmita porque son experiencias medio recónditas y además quienes las poseen están muy

enfascados en sus problemas y en sus luchas y tienen poco tiempo y energía. Pero nosotros decidimos hacer ese trabajo a conciencia porque solo una masa crítica de una actividad gremial colectiva podía generar lo que nosotros queríamos” ¿Qué querían los guardavidas? Producir legislación a nivel provincial para modificar el organigrama que tenía que ver con el funcionamiento de la Comisión Provincial de Guardavidas. Además de esto, la intención era generar legislación que estableciera derechos y obligaciones en el ejercicio profesional de los guardavidas. Por esto mismo, Fernando me dice que la Federación de Guardavidas y las leyes se “consiguieron” al mismo tiempo.

Las diferencias entre el SUGARA y la AGP⁴⁸ son un antecedente muy importante para analizar por qué en la instancia de la producción de las leyes también hubo diferencias entre ambos sindicatos. Desde que los guardavidas comenzaron a reunirse en Pinamar, identificaron al SUGARA como una organización que establecía obstáculos para organizarse libremente y determinar sus intereses colectivos. Sin embargo, el primer proyecto para regular el ejercicio profesional de los guardavidas fue presentado en el Congreso Nacional y fue acompañado por el SUGARA.

Los guardavidas de Pinamar habían sido representados legalmente en la culminación de su demanda por el otorgamiento de personería gremial por un abogado laboralista⁴⁹ que también era diputado y miembro de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación. A partir de ese contacto, los dirigentes de la AGP tejieron una serie de lazos en el proceso que produjo la legislación que regula su trabajo en la actualidad. Y fue en el momento en el cual un proyecto de ley que regulaba la actividad de los guardavidas llegó a la Comisión de Trabajo que los dirigentes de la AGP supieron que ese proyecto

⁴⁸ Fueron analizadas en detalle en Llamosas, 2015, 2017

⁴⁹ La decisión de establecer un patrocinio letrado para el sindicato en la lucha por la personería gremial fue analizada en un trabajo anterior (Llamosas, 2017)

existía y que estaba siendo acompañado por el SUGARA. Entre otras objeciones que tuvieron a ese proyecto, los dirigentes de la AGP no estaban de acuerdo con su sanción porque establecía que sólo el SUGARA participaría del organismo provincial que regula y controla la actividad de los guardavidas, la Comisión Provincial de Guardavidas. Entonces, como me dijera Fernando, se vieron “forzados a aumentar la velocidad y presentar un proyecto alternativo”.

La modificación al proyecto de ley que presentaron entonces tenía, a mi criterio, tres puntos de disidencia fundamentales con el que se estaba tratando entonces. En primer lugar, proponía una jornada laboral diferencia de seis horas por día como máximo, sea cual fuere el ámbito acuático en donde el trabajador desempeñe sus tareas. La segunda es la definición de la temporada de trabajo del 15 de noviembre al 15 de abril. Y la tercera y última, la creación de un Registro Nacional Público de Guardavidas cuyas funciones fueran: llevar un registro actualizado de los guardavidas habilitados, emitir las libretas de los guardavidas, realizar tareas de investigación con el objetivo de modernizar las actividades de los guardavidas, coordinar actividades con distintas organizaciones relacionadas con el salvataje acuático, actualizar los perfiles técnicos del salvataje acuático y establecer las características específicas de equipamiento e indumentaria mínimos y obligatorios teniendo en cuenta la diversidad de ambientes acuáticos. Este registro sería integrado por representantes del Estado y de todos los sindicatos con personería gremial.

Según me contó Fernando, este proyecto alternativo fue consensuado tanto con el SUGARA como con el Sindicato de Guardavidas y Afines del partido de General Pueyrredón, es decir, con todos los sindicatos con personería gremial en una reunión. Pero al momento de concurrir a la sesión plenaria de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, solo se presentó la AGP para defender las modificaciones (casi totales) al proyecto original. Luego de que Fernando expusiera sus argumentos, los dirigentes del

SUGARA se presentaron en la reunión para defender el proyecto que estaba en marcha y atacar al que estaba defendiendo Fernando en ese momento.

Finalmente, el proyecto que presentó la AGP fue aprobado por las tres comisiones a las que tenía asignado el “giro”: Asuntos Constitucionales, Legislación General y Legislación del Trabajo. Con el dictamen favorable de las tres comisiones, el proyecto se trató en el recinto y fue aprobado en la Cámara de Diputados. Con el pase del proyecto a la Cámara de Senadores, una organización llamada Federación Argentina de Guardavidas, que nuclea a organizaciones que promueven la profesionalización de los guardavidas, se presentaron para hacerle modificaciones al proyecto, que una senadora de la provincia de La Pampa avaló y propuso para su discusión. Esta Federación de Guardavidas es una organización no sindical que crearon los mismos guardavidas de Pinamar cuando comenzaron a organizarse como asociación civil a principios de la década de los noventa. Según me manifestó Fernando, fueron ellos mismos quienes habían creado esa organización y también fueron ellos los que la llevaron a una “vía muerta” porque tenía objetivos relacionados con la profesionalización y no con intereses sindicales. Por lo tanto, en verdad, esa organización ya se encontraba disuelta a la fecha del debate parlamentario. Estas organizaciones fueron formadas por los mismos guardavidas cuyas representaciones acerca del trabajo estaban fuertemente vinculadas a las ideas de vocación, voluntariado, profesionalización de la actividad, que en algún momento quienes ahora forman las organizaciones sindicales, también compartían. Al ser entidades que no tienen representación colectiva ni afiliados fehacientes, no es posible determinar exactamente a quiénes representan aunque sí sea posible analizar qué intereses representan. Según la interpretación de Fernando, más allá de que efectivamente no fueran una organización legitimada por los trabajadores guardavidas, su introducción en este escenario fue funcional a los efectos de retrasar enormemente la sanción

de la ley porque luego del intento de introducir estas modificaciones, los diputados debieron volver a presentar el proyecto original. Entonces, a través de una Senadora de la provincia de La Pampa, miembro de la comisión de Trabajo del Senado, esta Federación planteó que el proyecto de ley no contemplaba a las organizaciones que esta Federación representaba en la creación del Registro Nacional de Guardavidas, ya que en el proyecto de ley se proponía que estuviera integrado por representantes del Estado y de todos los sindicatos con personería gremial. El intento de este conjunto de organizaciones era que la representación en el Registro Nacional de Guardavidas se ampliara hacia todas las organizaciones vinculadas a la actividad, objetivo que finalmente no lograron en curso del trámite legislativo. Este hecho resulta de interés en tanto las representaciones acerca del trabajo de los guardavidas en términos prioritariamente *profesionales*⁵⁰ no se encuentran desarticuladas en su totalidad, sino que persisten bajo distintas formas de organización que pueden tener mayor o menor éxito en sus planteos institucionales, pero que, sin dudas, no son completamente ajenas a la actividad. Esto mismo refuerza la idea de que los guardavidas que hoy están sindicalizados han producido un desplazamiento desde la concepción del guardavidas “voluntario” a la del guardavidas “trabajador”.

El 10 de junio de 2015, el Congreso Nacional sancionó la Ley Nacional N°27.155 de Ejercicio Profesional de los Guardavidas que regula la formación y el ejercicio del trabajo de los guardavidas en todo el territorio nacional. En el título segundo, la ley establece los derechos y obligaciones de los guardavidas. Allí se establece que la tarea que desempeñan los guardavidas es de alto riesgo y que su jornada laboral deberá ser de seis horas diarias. En el título tercero, la norma establece para todo el territorio nacional los requisitos para la capacitación, formación y habilitación como guardavidas. Sobre la formación, la

⁵⁰ Analizado en Llamosas, 2015, 2017

ley establece que se llevara a cabo en instituciones que se encuentren habilitadas a tales fines y que los títulos que expidan deben ser aprobados por el Ministerio de Educación Nacional. Para la habilitación como guardavidas se requiere ser mayor de edad, poseer título habilitante, poseer un certificado de aptitud psicofísica emitido por una institución de salud oficial y contar con la libreta de guardavidas expedida por una autoridad competente. También establece que los guardavidas deben rendir una prueba de suficiencia física de validez anual para su registro en la libreta de guardavidas, con carácter obligatorio.

Entre las obligaciones de los empleadores, hay dos puntos que se destacan en la presente ley. El primero tiene que ver con la reserva de plaza: los empleadores deben notificar de forma fehaciente al trabajador para cubrir los puestos durante la temporada. Los guardavidas introdujeron este punto, que explicita que la comunicación al trabajador debe ser fehaciente, para evitar que la comunicación se realice, por ejemplo, a través de un diario local y el trabajador no se notifique de su citación. El segundo punto relevante tiene que ver con la contratación de los guardavidas por parte de los Estados nacional, provincial y municipal, que debe realizarse a través de la implementación de un concurso público. En el título quinto, la ley establece la creación del Registro Nacional Público de Guardavidas, cuyas funciones son: i) Controlar el cumplimiento de la ley, ii) Llevar un registro actualizado de los guardavidas habilitados, iii) Emitir la libreta de guardavidas iv) Realizar tareas de investigación y desarrollo tendientes a la modernización de los guardavidas, v) Actualizar los perfiles técnicos del salvamento acuático vi) Establecer las características específicas del equipamiento y vestimenta mínimos y obligatorios a proveer, teniendo en cuenta los diferentes ambientes acuáticos y espacios geográficos del país. En las disposiciones finales, la ley establece que la duración de la temporada de trabajo es el período comprendido entre el 15 de

noviembre y el 15 de abril y que a los efectos contables, este período se contabiliza como un año calendario de trabajo.

Al igual que a nivel nacional, en la provincia de Buenos Aires, el proyecto original que presentó una diputada del partido Frente Renovador para legislar acerca del trabajo de los guardavidas no fue el que finalmente se aprobó. Este proyecto original también tenía haber sido promovido por el SUGARA para su aprobación. El proceso de modificación fue similar al realizado por los guardavidas en el Congreso Nacional, pero además, con la legitimación que tenían cuando comenzaron a trabajar este proyecto ya estaba aprobado el proyecto de ley en la Cámara de Diputados del Congreso Nacional. En el proceso de sanción de la ley provincial se consolidó la formación de la Federación Argentina de Guardavidas, integrada actualmente por diez gremios de la provincia de Buenos Aires y uno de la provincia de Neuquén.

La ley Provincial N° 14.798 fue sancionada por el cuerpo legislativo bonaerense en septiembre de 2015 y reglamentada el 9 de diciembre del mismo año, minutos antes de que el entonces gobernador de la provincia de Buenos Aires, Daniel Scioli (Frente Para la Victoria), traspasara la conducción del ejecutivo a María Eugenia Vidal (Alianza Cambiemos).

En relación a lo establecido en la ley nacional que regula el ejercicio de la profesión, las leyes son similares en su contenido. Sin embargo, en la ley provincial se crea un organismo muy importante para los guardavidas de la provincia de Buenos Aires: Comisión Provincial de Guardavidas en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros. La ley establece que la comisión debe estar integrada por un representante titular y uno suplente de: el Ministerio de Jefatura de Gabinete, el Ministerio de Salud, la Secretaría de Turismo, la Subsecretaría de Asuntos Municipales del Ministerio de Gobierno, la Dirección General de Cultura y Educación, el Ministerio de Trabajo y de las organizaciones gremiales de los trabajadores del sector con personería o

inscripción gremial. Esta comisión se constituye como la autoridad de aplicación de la ley provincial. Esta comisión existía previamente a la sanción de la ley provincial pero el funcionamiento de la misma había sido cuestionado por los guardavidas que estaban impulsando esa ley. La intención de re fundar ese organismo para que fuera más democrático era la intención de los guardavidas en el proyecto de ley. La inclusión de todos los gremios fue la intención de quienes se propusieron legislar el asunto ya que esa comisión históricamente solamente la habían integrado el sindicato de Mar del Plata y el SUGARA teniendo un funcionamiento que los guardavidas de Pinamar no compartían (Llamosas, 2017).

Las leyes de guardavidas (provincial y nacional) plantearon un escenario en el cual quedaron establecidos cambios en el ejercicio de la profesión que fueron sustanciales en relación a la lógica de trabajo en la mayor parte del país. El articulado de las leyes incluyó regulaciones sobre condiciones de trabajo, estabilidad laboral y licencias que son propias de materia convencional. Más allá de esto, la duración de temporada mínima de trabajo y el establecimiento de la jornada laboral se erigieron como las conquistas más importantes para los guardavidas. Estas modificaciones se plantearon en el contexto general del establecimiento de las leyes y no en una disputa específica por cada una de las reivindicaciones.

De las leyes a la adaptación: la reducción de la jornada laboral como paradigma del cambio.

Durante el conflicto que presencié en 2015, los guardavidas estaban buscando *fortalecer el salario de cuarenta y ocho horas semanales*, aumentando el salario básico. A diferencia de otras reivindicaciones del sindicato –como la instalación de casillas para trabajar o la obtención de

elementos de trabajo, entre otros- la reducción de la jornada laboral produjo contradicciones porque muchos guardavidas no tenían como expectativa la reducción efectiva de la jornada laboral. En ese sentido, sí fue una conquista el aumento absoluto de su salario, pero la reducción efectiva de la jornada laboral no fue asumida naturalmente como una mejora en las condiciones de trabajo. De hecho, muchos de los guardavidas a quienes sus empleadores no les dieron la posibilidad de trabajar “horas extra” terminaron buscando otro trabajo para completar la jornada laboral, aunque en algunos casos, aun trabajando en dos lugares no llegaban al ritmo de las diez horas diarias que acostumbraban. Este proceso se produjo particularmente entre los guardavidas privados ya que los municipales siguieron trabajando las nueve horas diarias y el impacto de la nueva legislación se produjo más sólidamente en el ámbito de las negociaciones salariales y del resto de las condiciones de trabajo, en la negociación por la firma de un nuevo CCT.

Lucas

Lucas trabaja hace catorce años como guardavidas en Pinamar. Milita en el sindicato desde su primer trabajo en un balneario cuando conoció a Gastón, que trabajaba en el balneario contiguo al suyo. “Yo arranqué al lado de Gastón. Y por eso soy militante, por todo lo que hablé con él, yo empecé ahí, entonces Gastón me vino a hablar, todo, me enganché con el sindicato y como tuve un conflicto, me echaron”. Luego de las últimas elecciones del sindicato en 2016, es miembro de la comisión directiva de la AGP. Hace ocho años trabaja en el mismo balneario y vive en Valeria del Mar. Cuando lo conocí, en 2015, trabajaba en el horario de 9 a 19 en el balneario con un franco semanal. En la temporada de 2016, luego de la sanción de las leyes, las cosas cambiaron en el balneario. Durante mis primeros días de trabajo de campo durante la temporada me dijo:

- Ahora estoy trabajando en el balneario solamente hasta las tres, estoy seis horas. Me avisaron a principios de diciembre, pero el año pasado yo trabajaba las diez horas y ahora me bajaron a seis. Yo estaba bastante caliente porque me avisó recién cuando llegué, cuando me reincorporé a trabajar. Porque el tipo decidió tener un solo guardavidas, entonces entre los dos cubrimos las diez horas. Como nos tiene que pagar mucho más, entonces decidió dejar uno solo, cubrir el puesto con un solo guardavidas. Cuando vino la inspección este año, entonces, el dueño del balneario es guardavidas, dijo que él cubría el otro puesto. Eso es un mamarracho, primero porque el tipo está re alejado del trabajo, entonces es una estafa a sus propios clientes. Aunque ellos no lo saben, pero están pagando por un balneario que tiene que poner dos guardavidas y tiene uno solo, entonces, los está estafando. Además con nosotros que somos los que sabemos el trabajo, que nos corre adrenalina cuando vemos una situación. Si hay una situación de riesgo está siempre ahí, siempre que pasa algo me mira a mí, entonces si no sabe si estoy o no...me mira a mí porque no tiene ni idea. Y yo con todo esto agarré laburo en una escuelita de surf cuando salgo del balneario.

Durante esos primeros días de trabajo en la temporada 2016, descubrí que en la mayor parte de los puestos privados había habido cambios. En algunos casos, como el balneario en el que trabaja Lucas, los dueños habían decidido reducir la prestación del servicio, hecho que promovió nuevamente el impulso de inspecciones y multas a los balnearios por el incumplimiento de la normativa vigente que exigía la reducción de la jornada laboral pero no de la prestación de servicio. La situación relativa a la cantidad de horas trabajadas aumentaba el salario neto de los guardavidas previo a la paritaria anual. Es decir, si el año anterior el guardavidas, como el caso de Lucas, trabajaba diez horas por día de las cuales ocho eran su jornada básica y dos “horas extra”, a partir de esta temporada se convertirían en seis básicas –por el mismo salario

que el año anterior eran ocho- y cuatro “horas extra” por día. Por este motivo, en varios balnearios decidieron reducir la prestación absoluta del servicio de guardavidas. Por ejemplo, volviendo al balneario en el que trabaja Lucas, si el año anterior eran dos guardavidas para cubrir el servicio durante cada jornada laboral de diez horas, en la actualidad eran dos guardavidas cumpliendo cada uno de ellos seis horas diarias y durante toda la jornada laboral solamente se cumplía con la prestación de dos guardavidas durante las dos horas que compartían. En otros balnearios, por ejemplo en el que trabaja Fernando, redujeron la jornada laboral de los guardavidas que ya trabajaban en el balneario y sumaron a un tercero para completar la cantidad de horas-hombre necesarias por puesto de guardavidas por día. En los casos como este último, en el cual la relación entre los guardavidas y su empleadora no es particularmente conflictiva, ellos mismos se distribuyeron los días y horarios de trabajo acorde a la cantidad de horas semanales que cada uno debía cumplir. Lo llamativo de este caso –así como de otros en similar situación- es cómo los guardavidas organizaron la prestación del servicio porque, teniendo en cuenta el cálculo total de horas-hombre necesarias para completar la prestación del servicio –un total de 140 horas semanales- se distribuyeron las horas de trabajo por día y los tres cumplen al menos una jornada laboral de 10 horas en la semana. En efecto, ese día es el que más naturalmente cumplen, mientras que entrar a trabajar después del mediodía o terminar su jornada en la primera tarde es algo que les resulta en ocasiones extraño.

Más allá de la situación de cada balneario –es decir, si cumplían una normativa y dejaban de cumplir otra o si cumplían todas- trabajar una jornada laboral de 10 horas por día y en muchos casos sin franco, fue la lógica que conocieron y con la cual trabajaron muchísimos años. Como me dijera uno de los fundadores del sindicato: “trabajábamos todas las horas que podíamos y si era sin franco mejor, así hacíamos una diferencia, hacíamos la temporada”. La

adaptación al nuevo escenario no fue automática ni lineal, además, en cada balneario hubo negociaciones particulares acerca de cómo se afrontaría el nuevo escenario laboral. Uno de los elementos más importantes a tener en cuenta es que la adaptación a un cambio en la lógica de trabajo produjo efectos en la vida cotidiana de los trabajadores que, acostumbrados a los niveles de exigencia del mercado laboral, habían naturalizado el trabajo de alta intensidad durante el período que duraba la temporada.

Conclusiones parciales

En este capítulo me centré en aspectos vinculados a las condiciones de trabajo de los guardavidas analizando los cambios producidos a lo largo del tiempo en el proceso de sindicalización. Mi propuesta fue analizar las condiciones de trabajo como un conjunto interrelacionado de factores, en donde cada uno de los elementos que tengamos en cuenta pueda analizarse en relación con ese todo. A partir de esto, me focalicé en la relación tiempo de trabajo-salario y luego, puntualmente, en la jornada laboral o tiempo real de trabajo. Esta modificación sustancial en las condiciones de trabajo expresa claramente las variaciones, teniendo en cuenta el proceso de sindicalización de los guardavidas en su dimensión temporal, en las formas de negociación y en los espacios en los cuales se definieron/definen las condiciones de trabajo de los guardavidas. En primer lugar, a lo largo del tiempo pudimos identificar el cambio del predominio de la relación de tipo patrón/cliente al predominio de las negociaciones colectivas. En segundo lugar, podemos también evidenciar las variaciones en torno al cumplimiento de las normativas y legislación vigente ya que, según me relataron los guardavidas, el “decreto Cafiero” nunca se cumplió en su totalidad y hasta el momento en que fue derogado, en toda la provincia de Buenos Aires las organizaciones sindicales demandaban su efectivo

cumplimiento. En cambio, con la sanción de las leyes nacional y provincial, los guardavidas plantearon que debían cumplirse desde “el día cero”.

La sanción de las leyes, más allá de su contenido completo, determinaron un elemento de gran relevancia en las condiciones de trabajo: la modificación de la relación capital/trabajo al reducir la jornada laboral. Esta variación tuvo consecuencias para todos los actores involucrados en el trabajo de los guardavidas. Para los empleadores principalmente, porque vieron afectados sus intereses inmediatos e intentaron a través de todos los medios que pudieron, reducir el impacto de ese hecho. Al Estado, a través de sus ministerios correspondientes así como a la Municipalidad de Pinamar por ser mediadores entre empleadores y sindicato en los conflictos de intereses que la legislación produjo. Y por último, también tuvo efectos sobre los trabajadores guardavidas. En primer lugar, muchos trabajadores pasaron de una temporada en la que trabajaban seis días a la semana diez horas por día, a trabajar esos mismos seis días pero seis horas por día. Este cambio fue significativo y muchos de ellos, buscaron, y en algunos casos consiguieron, trabajos por fuera de esa jornada laboral: algunos trabajando en dos balnearios, otros buscando trabajo dando clases de natación o de surf, pero siempre en la playa. Este cambio en la lógica de días y horarios generó una desestructuración importante entre algunos compañeros a los que les llevó más de una temporada acostumbrarse a esta nueva forma de trabajar. Además, a esta situación se sumó el malestar que generó entre los guardavidas las actitudes de muchos empleadores que, justificándose en los costos económicos de las nuevas disposiciones legales, buscaron todos los resquicios posibles para no cumplir con la prestación obligatoria del servicio de dos guardavidas.

Capítulo III: Desde adentro: las relaciones al interior de la organización

Analizar la organización interna de la AGP es fundamental para dar cuenta cómo se construyen los consensos acerca del ejercicio de la representación que ejercen los dirigentes. Para realizar mi análisis tomaré como punto de partida un conflicto producido por despidos en el sector municipal. A partir del inicio del conflicto, desarrollaré las características más relevantes de las relaciones al interior de la organización sindical. Además, me remito a otras situaciones de negociaciones y conflictos que sucedían al tiempo que el conflicto por los despidos, dando cuenta también de la complejidad y multiplicidad de relaciones y negociaciones que los dirigentes de la AGP llevan adelante en forma simultánea.

Con el objetivo de realizar comparaciones al interior del campo, me remito a un hecho sucedido a principios de la década del '90: el despido de toda la planta de guardavidas municipales. Este hecho, que sucedió previo a la organización de los trabajadores, permite analizar en términos de proceso las *experiencias* compartidas por los trabajadores y las diferencias en los escenarios de negociación entre aquel momento y la actualidad.

Las escenas que presento se desarrollan en tres espacios diferenciados y a la vez, superpuestos: la playa, la calle y la asamblea. La playa, al igual que en los capítulos anteriores, se erige como el espacio de trabajo en el cual los guardavidas comparten experiencias que durante este conflicto, a través de las resoluciones de la asamblea, decidieron expresar mayoritariamente en la calle. Aunque los espacios de negociaciones con funcionarios estatales se desarrollan simultáneamente, la expresión visible del conflicto se produce en la calle. Y como consecuencia de ello, algunas de las asambleas decisivas durante la producción del conflicto, también se desarrollan allí.

Resulta muy relevante aclarar que el conflicto por los despidos es una herramienta para abordar el problema que me propongo a lo largo de este capítulo, que es precisamente, las relaciones al interior del sindicato. Por esto mismo, no pretendo tener una muestra “representativa”⁵¹ de la conflictividad que se produjo durante aquella temporada en general, sino que a partir de una selección realizada en función de “muestras de oportunidad” (Honigmann, 1982:80 en Guber, 2013: 122) lo que tuvo preponderancia fueron las situaciones de encuentro acontecidas durante las cuales fui definiendo lo “significativo” y lo “relevante”. Los hechos que seleccioné para dar cuenta de este problema, son particularmente relevantes porque afectaron el desarrollo “previsto” o “normal” del curso de una serie de negociaciones que son esperables, al menos para los dirigentes de la AGP en este contexto.

La organización interna de los sindicatos constituye un problema en el análisis del accionar sindical. Una serie de oposiciones conceptuales están incorporadas en nuestro sentido común así como en los debates académicos: burocracia-democracia, tradicional-combativo, dirigentes-bases, lucha-negociación, vertical-asambleario, entre otros. Estas series de oposiciones, cuando son asumidas como conceptualizaciones previas al análisis, se transforman en un condicionamiento. En efecto, asumir que cualquier realidad analizada nos deparará ubicar a los actores dentro de alguna de estas categorías es, a mi entender, una limitación en el análisis.

⁵¹ Tal como explica Guber (2013) en una muestra probabilística, cada individuo debe tener las mismas posibilidades que los demás para integrarla, criterio que responde a los objetivos de generalización de las conclusiones elaboradas en base al material recogido. Por lo tanto, lo que sucede a los miembros de la muestra, se supone que algo semejante ocurre a la población general. Este criterio es denominado “representatividad” porque representa a una población mayor. “Pero resulta insuficiente emplear este tipo de muestra para comprender la dinámica social, modos organizativos, sentidos por los que se orientan los miembros, especialmente los inesperados o desconocidos por el investigador” (Guber, 2013: 121).

Entre los diversos estudios producidos desde las ciencias sociales sobre el surgimiento de expresiones del conflicto gremial gestadas desde 'las bases', en su mayoría se encuentra presente la referencia a las jornadas de diciembre de 2001⁵² momento a partir del cual se construyó una referencia en las experiencias político-sindicales posteriores. Abal Medina y Diana Menéndez (2011) afirman que 2001 fue un punto de inflexión en torno de las luchas sociales y laborales, luego de las cuales se produjo una intensa politización de los trabajadores que gestaron resistencias en la cotidianeidad del trabajo y cuestionaron las estructuras sindicales tradicionales y burocráticas⁵³. Varela (2016a) afirma que las jornadas de 2001 dejaron una herencia para la nueva generación obrera en la que la politización de los trabajadores en los lugares de trabajo es crucial para entender el proceso de revitalización sindical.

Tomando como eje la pregunta acerca de la organización interna en tanto apertura para producir un análisis acerca de las relaciones al interior de los sindicatos y la forma de tomar decisiones, Ventrici (2011) señala la importancia de concentrarse en los procesos políticos internos de los sindicatos, la trayectoria en su organización interna y la presencia en el lugar de trabajo. Propone no trazar una distinción esquemática entre la situación previa y posterior al 2001, pero sí resaltar las transformaciones estructurales del cambio de etapa en tanto las organizaciones sindicales se repositionaron y ampliaron su margen de maniobra, afirmando que las luchas de los sectores populares durante la década del '90 y principios del 2000 fueron un aporte fundamental del

⁵² Jornadas en que desocupados y sectores medios se movilizaron reclamando la renuncia del presidente radical De La Rúa y cuya respuesta fue una violenta represión con epicentro en la Plaza de Mayo.

⁵³ También Barattini y Pascual (2011) analizan que el ciclo de luchas de 2001 se mantiene presente en las experiencias de "sindicalismo basista", por ejemplo la organización de los trabajadores mensajeros y cadetes nucleados en el SiMeCa (Sindicato de Mensajeros y Cadetes).

cual fueron tributarias las nuevas expresiones de lucha y organización surgidas posteriormente⁵⁴.

Recuperar el ciclo de luchas de 2001 y los procesos asamblearios que emergieron de allí significa recuperar tradiciones de organización popular que, sin lugar a dudas, dejaron sus huellas en la retórica de las luchas sociales, políticas y laborales de la siguiente década. La relación entre los procesos iniciados en 2001 y la politización de los trabajadores en los años subsiguientes permite recuperar las tradiciones que fueron tributarias de la “revitalización” del sindicalismo en la década siguiente. Recuperar esta tradición como otras más específicas del mundo sindical –tal reconstrucción hace Ventrici (2009, 2011) con la emergencia de la corriente sindical antiburocrática a comienzos de década del ‘70- significa recuperar las tradiciones de lucha y organización y las formas históricas en las cuales las organizaciones adquirieron sus formas en la actualidad. El proceso de organización de los guardavidas de Pinamar puede comprenderse en este sentido, ya que comenzó en la década del ‘90 y se consolidó institucionalmente en el período de la “revitalización sindical”. Si bien el ciclo de conflictos de los últimos años se desarrolló en el contexto de una “repolitización de las bases obreras”, no podría explicarse sin tener en cuenta las experiencias que ellos mismos produjeron en los períodos anteriores. El análisis que propongo introduce la dimensión del contenido y su relación con la “forma” asamblearia. Es por ello que las esquematizaciones mencionadas arriba resultan insuficientes para explicar la compleja trama de relaciones que los trabajadores organizados enfrentan. Dentro de la AGP, bases y dirigencias no constituyen dos dominios con límites claros ni homogéneos en su interior. En

⁵⁴ Un trabajo que recupera un proceso estratégico en la lucha gremial durante la década del ‘90 que se consolidó en el período de la “revitalización sindical” puede encontrarse en Farace (2014) sobre la seccional La Plata de la UOCRA.

este sentido, en la AGP se presenta una integración, no siempre armónica, de espacios que en otras experiencias se muestran como opuestos.

La asamblea

Desde el comienzo de la temporada de trabajo, en diciembre de 2015, uno de los puntos centrales de las negociaciones entre dirigentes sindicales y representantes de las patronales era la disputa por el aumento salarial: pero este año había una particularidad en las negociaciones porque, leyes mediante, el salario neto de los guardavidas se había visto elevado *de hecho* previo a la negociación salarial.

En una noche cálida de enero de 2016, me sorprendí al ingresar al patio de la escuela para una asamblea, por el silencio en el que se encontraban todos escuchando a Fernando. Había más de cien guardavidas reunidos en un semicírculo rodeándolo a él y a la comisión directiva del sindicato, que se encontraba detrás. Fernando, único orador de la asamblea, hablaba rápido y seguro, con un papel en la mano con el cual gesticulaba:

- Les dijimos que su respuesta era un mamarracho jurídico, citando leyes que ya no están vigentes...esto amerita que tomemos una medida de fuerza ya, porque vulnera la estabilidad laboral. Estamos hablando de un compañero al que lo acusan de quedarse dormido en el puesto de trabajo. En cualquier caso el trabajador debía tener derecho a un descargo y no lo tuvo. Las causales de la cesantía en la municipalidad son: muerte, jubilación, renuncia o justo despido. Y en este caso no se le dio la posibilidad de hacer un descargo y la notificación que le mandaron es un mamarracho, cita leyes que ya no están vigentes.

Mientras Fernando hablaba enérgicamente sobre la necesidad de anunciar una medida de fuerza, pasó un helicóptero de la policía por arriba de la escuela que posicionó la luz sobre el patio en que estábamos reunidos. El

ruido del helicóptero obligó a Fernando a hacer una pausa y luego continuó hablando

- Creo que no deberíamos irnos sin tener una fecha para anunciar un paro. Primero pensamos así en la calentura que había que anunciarlo para mañana y sin más, no se habla más, porque esto es gravísimo. Pero ahora más tranquilos, pensamos que quizás sea mejor anunciarlo para el fin de semana para dar tiempo y para anunciar un paro que vamos a tratar de no hacer.

Finalmente Fernando pidió votar a favor de la moción de anunciar un paro con suspensión total del servicio de guardavidas para ese mismo domingo. Siendo jueves, los guardavidas votaron realizar movilizaciones previas al paro, los días viernes y sábado al finalizar la jornada laboral. La asamblea votó por unanimidad la medida de fuerza y lentamente los guardavidas se fueron desconcentrando.

Kanki

Cuando terminó la asamblea me acerqué a saludar a Juan Andrés 'Kanki', actualmente Secretario General de la AGP. Kanki se recibió de guardavidas a los diecinueve años, en el año 2002, y desde entonces trabaja como guardavidas municipal. Participó en las asambleas de la AGP desde entonces y lentamente fue incorporándose en distintas instancias de participación dentro del sindicato. Durante muchos años, *pateaba la playa de punta a punta* cobrando la cuota sindical y afiliando compañeros⁵⁵. Hace muchos años es miembro de la Comisión Directiva de la AGP y en enero de

⁵⁵ Para que la AGP obtuviera reconocimiento como sindicato, uno de los requisitos que establece la ley de asociaciones sindicales es el de tener afiliados "cotizantes". Esto quiere decir, afiliados al sindicato cuyo aporte monetario este vigente y sea demostrable. Por ello, durante más de quince años, los dirigentes de la AGP realizaban esta tarea en *pasadas por la playa* cobrando de manera manual la cuota sindical y realizando los recibos correspondientes para luego demostrar las afiliaciones ante el MTESS. Las tareas que realizaron los dirigentes y las disputas respecto de la representación legal de los guardavidas, están analizadas en Llamosas, 2017.

2016 fue electo Secretario General. Más allá de haber viajado a hacer *contratemporada* algunos años, su actividad laboral principal todos estos años fue el trabajo como guardavidas y en la actualidad, al igual que Fernando, las actividades relacionadas con el sindicato ocupan la mayor parte de su tiempo durante el *invierno*. Si bien mantiene un perfil bajo en instancias de asambleas y participación pública, es uno de los principales dirigentes del sindicato. Además, según he conversado con él en varias oportunidades, su participación en las negociaciones locales es muy relevante porque al ser 'de Pinamar', muchos de los funcionarios lo conocen "de toda la vida" tanto a él como a otros miembros de su familia y esto "juega a su favor".

Le pregunté a Kanki qué había pasado y me dijo que hacía algunos días, alguien había fotografiado a un compañero municipal en su lugar de trabajo, supuestamente durmiendo. Esa foto llegó a manos de funcionarios municipales y a los pocos días lo notificaron del cese de su relación laboral con el acta a la que Fernando hacía referencia en la asamblea. Más allá de si efectivamente el compañero se había quedado dormido en el puesto de trabajo, desde la conducción del sindicato plantearon la gravedad de la situación por el procedimiento para desvincular al trabajador: enviarle una cédula de notificación en la cual el jefe del operativo de seguridad en playas le informaba que prescindiría de sus servicios por tratarse de un contrato temporal y citando leyes derogadas en la provincia de Buenos Aires. Esto fue interpretado como una amenaza a la continuidad laboral de todos los guardavidas municipales, establecida en la ordenanza municipal N°3980⁵⁶ en la cual se garantiza la continuidad en las contrataciones año tras año y se establecen las causales de despido.

⁵⁶ Ver capítulos I y II

Antes (III)

La primera vez que los guardavidas municipales se organizaron para realizar un reclamo colectivo demandando un aumento salarial, durante los primeros años de la década del '90, la respuesta de la Municipalidad de Pinamar fue un despido masivo: todos los guardavidas que componían el cuerpo municipal de guardavidas, unos veinte trabajadores, fueron despedidos. Muchas veces en las asambleas, Fernando apela a ese hecho para recordar que en aquellos tiempos “no había protección legal ni negociación colectiva”. El mítico despido de toda la planta de guardavidas municipales está presente en la retórica de los dirigentes y muchas veces lo recuerdan también para explicar por qué cuando comenzaron a reunirse para la organización de las competencias y luego cuando comenzaron a formular los primeros reclamos, lo hicieron de manera *clandestina*. La represión a ese primer intento de formalizar un reclamo con características colectivas es parte de la *experiencia* de los guardavidas y su transmisión a los compañeros es algo que los dirigentes promueven porque “de eso aprendimos mucho”.

El despido de toda la planta de guardavidas municipales fue convertido en *experiencia* de los guardavidas en su conjunto, porque al transmitir aquello que pasó, y convertirlo en parte de los antecedentes de la formación de la AGP, fue construido como *experiencia* común, como instancia de aprendizaje para las luchas que prosiguieron a aquella. Esto es relevante en el análisis porque los sucesos, convertidos por los trabajadores en parte de su *experiencia*, son tributarios de los procesos organizativos que le siguieron o que continuaron. Con esto quiero decir que, habiendo despedido a todos los guardavidas, en lugar de que sus reclamos fueran eliminados, se convirtieron en una reivindicación que trascendió las fronteras de aquel reclamo para convertirse en *experiencia*.

La situación en la actualidad era distinta a aquella del despido masivo: frente al primer despido, los dirigentes del sindicato comenzaron a idear una estrategia de acción colectiva anclada en la figura del sindicato formalmente constituido y reconocido por el Estado. Además, al haber hablado con uno de los despedidos, me di cuenta que su preocupación era relativa, ya que tenía la certeza de que su situación personal iba a tener una solución debido a la intervención de los dirigentes del sindicato en el conflicto.

La playa

Ese mismo viernes los guardavidas organizaban una manifestación en el centro de Pinamar en contra de lo que consideraban el despido arbitrario de uno de sus compañeros. El día amaneció lluvioso y decidí ir por la mañana al puesto de Lucas, que tenía a su cargo terminar de redactar y difundir una gacetilla de prensa anunciando la medida de fuerza. Luego de armar el puesto de trabajo y limpiar la casilla, fue directamente a un depósito del balneario del cual sacó un mástil con una bandera negra con un rayo⁵⁷. Lo colocó delante de la casilla y luego se dispuso a armar el puesto: sacar la escalera de la casilla, colocar los elementos de trabajo en la arena y levantar las maderas que cubrían los vidrios de las ventanas. Luego dejó la casilla para ir a calentar agua para el mate. Cuando volvió con el agua, barrió el piso de la casilla, sacó arena y acomodó las dos sillas adentro. Una vez instalado adentro de la casilla, Lucas abrió su netbook para terminar de redactar la gacetilla. Mientras lo hacía, intercambié llamadas con Gastón y Fernando. Me fue leyendo la gacetilla párrafo por párrafo para darle una 'última leída' antes de enviarla.

⁵⁷ El código internacional de banderas utilizado por los guardavidas indica: Bandera roja: prohibición de baño, bandera roja y negra: mar peligroso, bandera amarilla con negro: mar dudoso, bandera celeste: mar bueno, bandera blanca: niño perdido y bandera negra con rayo: tormenta eléctrica.

El próximo 24 de enero los guardavidas nucleados en la Asociación de Guardavidas de Pinamar convocan a un paro total de actividades con movilización por el incumplimiento de las leyes vigentes que regulan la actividad. Así mismo se suma a esta situación de gravedad, salarios adeudados, la negativa al inicio de paritarias por parte del municipio y el absurdo de una propuesta de los concesionarios de balnearios de un 5% en concepto de recomposición salarial. A lo preocupante del escenario planteado debemos repudiar además los despidos arbitrarios de trabajadores.

La organización gremial resolvió por unanimidad en la asamblea del día 20 de enero anunciar la medida de fuerza ante la gravedad de la situación habiendo pasado 17 días desde el compromiso asumido por el municipio ante Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires de subsanar los incumplimientos que ponen en riesgo la seguridad de toda la población y de cada trabajador guardavidas. No solo no se ha revertido la falta de apego al cumplimiento de normas sino que se ha agravado con la negativa del municipio a dar comienzo a la paritaria solicitada formalmente, sumándose despidos arbitrarios que anulan toda posibilidad de diálogo constructivo que supere las dificultades.

Por otro lado la cámara empresaria mantiene su actitud temeraria de no cumplir con los protocolos mínimos de seguridad exigidos por ley, habiendo sido constatado nuestro reclamo por las autoridades municipales y acreditado con instrumento público, aun así, persisten en su actitud de no acogerse a la ley.

Persiste el faltante de guardavidas y los puestos no cumplen con los elementos mínimos e indispensables para seguridad de los bañistas y de los propios trabajadores.

Por último la asamblea repudia la negativa a la negociación paritaria en buena fe que sostienen los empresarios de Pinamar que luego de 7 audiencias para recomponer el salario de los guardavidas en un contexto de aumento de

precios, la última oferta haya sido del 5% negándose a concurrir a las audiencias ante el Ministerio de Trabajo.

Los guardavidas lamentamos vernos forzados, una vez más, a tomar esta medida de fuerza. Recomendamos no meterse al mar durante la huelga⁵⁸.

- ¿Se entiende? –me preguntó.

- Si, se entiende, pero ¿qué tiene que pasar para que levanten el paro? porque acá ponen un montón de cosas, no solamente lo del despido- pregunté.

- Que digan que lo del despido fue un error. Nosotros también pedimos la clausura de los balnearios, pero esto es por el despido.

- ¿Y los sueldos adeudados? ¿Son de la municipalidad o los privados también deben? –le pregunté

- Todos adeudan salarios, acá siempre se manejaron así, pagando tardísimo – concluyó Lucas

Cerca del mediodía la lluvia paró y salió el sol. Repentinamente, comenzó a llegar gente a la playa y cerca de las dos de la tarde las playas del centro de Pinamar estaban colmadas. Después del mediodía decidí ir al balneario de Gastón y Baltasar, en la zona norte de Pinamar, más o menos a cuatro kilómetros de donde me encontraba. Quería presenciar los momentos previos a la manifestación en uno de los puestos en los cuales se encontraban algunos de los dirigentes del sindicato. Justo en el momento en el que el día comenzó a nublarse otra vez y parecía que iba a llover de nuevo, llamé a Gastón por teléfono

- Estamos sacando a la gente del agua porque va a haber tormenta. Venite si querés, pero tené cuidado, Gabi –me dijo Gastón

Tal como me había anunciado Gastón, comenzó a llover de nuevo, pero decidí ir igual y comencé a caminar por Avenida del Mar. Había mucho movimiento, autos yendo y viniendo y gente saliendo de la playa. Caminé el

⁵⁸ Ver anexo

primer kilómetro y decidí seguir por la playa porque se había acumulado un poco de agua sobre la avenida y pensé que podría resbalarme y caerme, como ya me había pasado en otras ocasiones. Mientras estaba bajando por la arena escuché que me gritaban desde una casilla municipal:

- ¡¡Antropóloga!! –me di vuelta, pero no reconocí a quien me gritaba

- Vení... ¡¡vení que me echaron!! –me gritó uno de ellos

Me acerqué a la casilla y subí por la escalera. Saludé a los guardavidas aunque no los conocía.

- Mirá lo que me trajeron hoy –me dijo uno de ellos y me mostró una cédula de notificación de la Municipalidad de Pinamar.

La cédula decía que a partir del 1 de febrero del año 2016, para lo cual faltaban menos de diez días, la municipalidad de Pinamar iba a prescindir de sus servicios, apelando a que era un agente de la “planta temporaria” citando la ley 11.757 -estatuto para el personal de las municipalidades provincia de Buenos Aires-. El contenido de la notificación era el mismo que tenía la que le había llegado hacía dos días al primer compañero despedido, motivo por el cual se había anunciado la movilización para esa misma tarde. Fernando había dicho en la asamblea que “citan leyes que no están vigentes” y se refería a la ley 11.757 que fue derogada y reemplazada por la ley 14.656 –estatuto para el personal de las Municipalidades- que establece que “Las relaciones de empleo público de los trabajadores de las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires se rigen por las Ordenanzas dictadas por sus Departamentos Deliberativos y los Convenios Colectivos de Trabajo”. La ley 14.656 fue sancionada y promulgada en 2014. La gobernadora María Eugenia Vidal, a pocos días de asumir su cargo, en enero de 2015 firmó un decreto suspendiendo por el período de seis meses la vigencia de esa ley pero luego debió retrotraerse porque, a causa de la inconstitucionalidad de dicha medida, hubo movilizaciones y manifestaciones en toda la provincia de Buenos Aires por

el cumplimiento efectivo de la ley. Por esto mismo, en Pinamar el trabajo de los guardavidas municipales se rige por la ordenanza 3980. Más allá de los errores “legales” en la notificación que le dieron, no se establecía ninguna causa para su desvinculación, sino simplemente que su trabajo era “temporario”.

Unas horas más tarde, finalmente llegué a mi destino en el norte de Pinamar. Sobre la playa caía una intensa lluvia y el balneario parecía cerrado por completo. Fui corriendo hasta la casilla, en donde estaban Gastón y Baltasar. Abrieron la puerta para que entrara y Baltasar me dijo que tuviera cuidado al subir por la escalera, porque estaba en ojotas y todo estaba mojado. Me recibieron con la noticia de que ya eran tres los compañeros a los que les había llegado la misma notificación de despido. En medio de esa tormenta, los temas de conversación se ceñían a la manifestación que realizarían esa noche en el centro de Pinamar: que tenía que ser contundente, que los funcionarios tenían que aceptar que se habían equivocado. En medio de ello, tanto Baltasar como Gastón recibieron y realizaron llamadas a otros dirigentes y compañeros ultimando detalles de la manifestación. Un llamado llamó particularmente la atención de todos y luego fue comentado:

- Hola Gastón, ¿se hace la manifestación con esta lluvia?
- Sí, hoy más que nunca, echaron a tres compañeros. Hoy más que nunca tenemos que estar, no importa el clima –contestó Gastón, que al concluir la conversación dijo que no podía creer que el compañero le preguntara ‘eso’.

La actitud del compañero respecto de la notificación con su desvinculación era de relativa calma. Esto se debía, tal vez, a la movilización que se estaba gestando para ese mismo día y del paro anunciado para ese mismo domingo. En definitiva, la *experiencia* colectiva de la organización para garantizar derechos laborales, es el producto de una larga historia de luchas y de la concreción de leyes y de espacios de negociación así como relaciones con distintos funcionarios que, a pesar del despido, daba esa tranquilidad al

compañero. La postura que habían adoptado los dirigentes hasta ese momento había sido la de no “dialogar” con el municipio acerca de ningún otro tema hasta que la situación de los despidos no estuviera aclarada y resuelta. Para demandar la resolución del conflicto por los despidos, la primera medida de acción colectiva estaba prevista para esa misma noche en las calles más transitadas de Pinamar.

La calle

La manifestación estaba convocada a las ocho de la noche, hora exacta en que la lluvia cesó. Unos minutos antes, algunos guardavidas se iban acercando a la plazoleta ubicada en Bunge y Libertador, lugar en donde se realizaría la manifestación. Lentamente, fueron llegando al lugar llevando sombrillas amarillas con la inscripción del sindicato, bombos y banderas. Mientras la convocatoria se organizaba, algunos repartían volantes a los vehículos que pasaban, mientras otros simplemente charlaban y se saludaban. Pocos minutos después de las ocho, la plazoleta estaba completamente ocupada por los guardavidas, la “banda” sonaba fuerte y la preponderancia del amarillo y rojo era casi absoluta en las vestimentas, sombrillas y banderas de los trabajadores. Mientras tanto, también comenzaban a circular autos y peatones por la zona, componiendo el paisaje típico del verano en las calles céntricas de Pinamar. Algunos miraban curiosos, otros tocaban bocina en señal de apoyo y a otros simplemente parecía pasarles desapercibida la manifestación. Fernando tomó un megáfono y se posicionó en el centro de la manifestación, lentamente se fue generando el silencio necesario para que comenzara su discurso.

- ¿A dónde están los guardavidas de Pinamar? ¿A dónde están los guardavidas a pesar del tiempo? ¡¡Están acá, compañeros!! Acá tengo una cédula de notificación, hay otras que son exactamente iguales porque ni siquiera se molestaron en cambiar el contenido, que le llegaron a tres compañeros en total.

A pesar de que nosotros tuvimos toda la paciencia, habíamos actuado con mucha cordura, intentado colaborar con la gestión de los nuevos funcionarios, no poner trabas, no tener conflictividades, acompañar, pero en nuestro intento de acompañar, intentamos comprender ciertas situaciones pero...se llegó a un punto, no alcanzó que le llegara a un compañero el otro día la cédula de notificación, en el día de hoy le llegó a dos compañeros más, eso es vulnerar por completo las leyes vigentes, desconocer las normas que rigen la actividad y los derechos laborales de los guardavidas ¡¡y por eso hoy estamos todos acá manifestándonos por esto!!!- sonaron los bombos, aplausos, silbidos y gritos alentando el discurso.

Fernando, único orador de esa manifestación, siguió su discurso contando que esa misma mañana los dirigentes de la AGP habían asistido a una reunión paritaria convocada por el MTESS, para establecer el aumento salarial de los trabajadores del sector privado, a la cual el sector patronal no se presentó, si bien, aclaró, la convocatoria es obligatoria para ambas partes. Por ello, planteó Fernando, la AGP estaba “liberada” a tomar medidas de fuerza en relación a la paritaria del sector privado. Continuó:

- A esto se suma que es un absurdo el aumento del 5% y además el municipio mandó estas notificaciones con las que incurrieron en el incumplimiento de las normativas vigentes. Esto es lo realmente importante, por la estabilidad laboral, bueno compañeros, por todo esto, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires nos dictó la conciliación obligatoria. Esta es otra de las cosas porque nosotros convocamos a un paro para el domingo y si bien estamos intentando no tener una escalada de conflictividad si la misma puede evitarse, lo que estamos planteando, es justamente que la patronal no se presentó, echaron a los compañeros y la municipalidad no está cumpliendo con hacer cumplir la ley haciendo las multas y las inspecciones que se están haciendo. No nos tenemos que quedar a la espera. El Ministerio de Trabajo dictó la

conciliación obligatoria y eso retrotrae todas las acciones al momento anterior a que se inicie el conflicto y por lo tanto, estos despidos quedan sin efecto porque se retrotrae todo y no puede afectarse a ningún trabajador desde la fecha en que comienza el conflicto. Si ellos pretenden encorsetarnos a nosotros, en nuestra capacidad de movilización, o la huelga, eso no va a ser así. Pero tenemos que ser rigurosos así como somos rigurosos en la lucha, en el momento que estamos trabajando no podemos jugar ni un segundo hacer mal el trabajo, ser más responsables que nunca a la hora de trabajar.

En cada pausa que hacía Fernando, los guardavidas lo aplaudían enérgicamente. Luego de que comunicara el dictado de la conciliación obligatoria, propuso reunirse al día siguiente para realizar otra manifestación y una marcha que se congregaría con otra, cuya consigna era la liberación de Milagro Sala⁵⁹, planteando que ese reclamo debía efectuarse especialmente desde la AGP, ya que no podían aceptar que la solución de los conflictos sociales y políticos fuese encarcelar a los dirigentes. Una vez finalizado el discurso, volvieron a sonar los bombos y la banda, y durante casi media hora más los guardavidas permanecieron realizando la manifestación. Entre algunos compañeros con los que me encontraba en ese momento, predominaba un clima de incertidumbre respecto de los despidos y la actitud de la Municipalidad al seguir despidiendo compañeros. Cerca de las diez de la noche, la manifestación comenzó a desconcentrarse lentamente hasta que la plazoleta quedó vacía nuevamente.

Al día siguiente, después de pasar una jornada laboral incierta para los mismos guardavidas, respecto del posible paro que se realizaría el domingo, fui desde Cariló con Diego hasta el centro de Pinamar, donde se realizaría la

⁵⁹ Milagro Sala es dirigente de la organización barrial Tupac Amaru. El 16 de enero de 2016 fue encarcelada y a partir de esa fecha se realizaron numerosas movilizaciones reclamando su libertad por tratarse de una presa política.

marcha. Cuando llegamos, había varias personas que comenzaban a concentrarse en la rotonda de Bunge y Libertador. Agentes desviaban el tránsito, mientras se instalaban en la rotonda los bombos y la “banda”. Entretanto, escuché a un grupo de guardavidas comentando que habían acusado a la AGP de haber roto las lonas de un balneario para amenazar a los trabajadores para que se adhirieran a las medidas de fuerza del sindicato. Cuando indagué sobre el tema, me dijeron que el hijo del dueño del balneario había hecho declaraciones a una radio local diciendo eso y que las mismas se habían republicado en distintos medios de comunicación durante el día. Dado que los guardavidas de ese balneario estaban en la manifestación, Fernando los nombró cuando comenzó su primer discurso, diciendo que los compañeros de ese balneario estaban allí manifestándose y que la AGP no los había amenazado.

-Además, particularmente con ese balneario no tenemos grandes conflictos porque es uno de los que cumple con la ley. Nos han acusado de esto y nosotros queremos decirles que la AGP nunca ha actuado anónimamente para luego adjudicarse un acto. Además nosotros jamás vamos a ir a romper un balneario. Hay diecisiete balnearios que están incumpliendo con los guardavidas reglamentarios, hay muchos en los cuales también hay faltantes de los elementos de trabajo, frente a esto se obtuvo la peor respuesta del estado, que es haber despedido a los compañeros. Esto es algo muy grave y por eso los guardavidas convocamos a un paro y ahora vamos a marchar por Bunge – dijo Fernando

Cuando Fernando terminó de hablar, la plazoleta desbordaba de guardavidas y muchos de los manifestantes ya estaban en la calzada. La manifestación era mucho más numerosa que la del día anterior. Los guardavidas que encabezaban la manifestación comenzaron a marchar por avenida Bunge y detrás de ellos se formó una columna que ocupaba casi una

cuadra. Luego de marchar varias cuadras por Bunge, la columna que encabezaba la marcha giró por una calle angosta y entramos todos en una zona comercial, que a esa hora suele contar con muchos visitantes. Mezclados entre turistas ocasionales y lugareños, entre negocios de comida y de regalos, los guardavidas ocuparon casi todo el lugar, Fernando se posicionó en el centro de la manifestación, y parado en un banco, tomó nuevamente el megáfono.

- Lo primero que queremos hacer es pedirles perdón a quienes pueden sentirse molestos por nuestra manifestación, pero principalmente queremos agradecer a las personas que apoyan tanto a las medidas que tomamos los guardavidas. Porque nosotros, los guardavidas, arriesgamos nuestras vidas para salvar la de otros. Y es por eso que tanta gente acompaña nuestro reclamo, porque la gente, los turistas, están pagando por un servicio que no les están prestando. En muchos balnearios se está pagando las carpas y sombrillas y no están los guardavidas reglamentarios. Para el día de mañana los guardavidas convocamos un paro por todos los incumplimientos.

Luego del discurso de Fernando, la manifestación salió del paseo comercial y volvió hacia la avenida Bunge para retornar al lugar en el cual se había iniciado. Eran alrededor de las diez de la noche y la calle estaba repleta de gente que paseaba por la zona. Al finalizar la manifestación, los guardavidas se prepararon para realizar una asamblea en la calle. Fernando, rodeado de la comisión directiva del sindicato, dio inicio a la asamblea dando un discurso bastante largo, del cual reproduciré solamente algunos fragmentos.

- Compañeros, lo primero que quiero decir es que el día de hoy tenemos que tomar una decisión muy difícil porque quizás parece que estamos retrocediendo, pero la realidad es que tenemos dictada una conciliación obligatoria. Y lo que tenemos que valorar es la unidad de este movimiento, porque además esta marcha la acompañó muchísima gente, los familiares de los guardavidas y además la marcha por Milagro Sala que es muy importante,

porque es una dirigente que está luchando por derechos. Nuestra mayor fuerza, la de la asamblea y la del movimiento, toda nuestra fuerza, todo lo que tenemos es a nosotros mismos, nos tenemos entre nosotros y nuestra capacidad de movilización. Eso es lo que efectivamente tenemos. La situación ahora es que tenemos dictada la conciliación obligatoria y eso deja sin efecto a los despidos del día viernes, el lunes está prevista una reunión. Propongo posponer el paro, dejarlo en suspenso hasta el lunes y después del lunes si la municipalidad no da una respuesta, ahí sí, nosotros quedamos liberados a tomar cualquier medida. Pero en este momento es muy importante ser estratégicos y ser más inteligentes, tenemos que ser más inteligentes, muy cautelosos en nuestras decisiones y lo que a nosotros nos parece que es el paso a seguir es levantar el paro momentáneamente, dar cuenta de que se dictaminó la conciliación obligatoria, y de que hay que esperar, la reunión se puso para la fecha más próxima posible, el lunes que es el primer día hábil que se podía poner. Pero además hay otra cosa, porque esa conciliación retrotrae las acciones del municipio, pero no obligó a los guardavidas a retrotraer ninguna medida, porque nada de lo que hicimos debe retrotraerse. Compañeros, obviamente el micrófono está abierto a quien quiera hablar. Pero sería positivo, siendo las diez y media de la noche, votar para votar la moción de levantar el paro, que es una demostración de fuerza también y además el día de mañana es un día de lucha y movilización.

Entre los guardavidas que estaban a mí alrededor hubo un breve murmullo, que concluyó cuando Sergio, un guardavidas municipal, tomó la palabra:

- En realidad a mí me parece que tenemos que tomar una medida urgente, si bien yo mismo dije en una asamblea que había que tenerle paciencia al nuevo gobierno, me parece que ya no se puede tener más paciencia porque echaron a dos compañeros...eso es intolerable. Esto ahora es como una dilación, el

conflicto se está dilatando demasiado, estamos a fin de enero, la negociación no se puede seguir extendiendo, es una maniobra de la municipalidad inclusive esto de la conciliación obligatoria. ¡¡Hay compañeros despedidos!! – concluyó Sergio

Muchos compañeros lo aplaudieron y otros se quedaron en silencio. Luego de las intervenciones de Fernando y Sergio, varios guardavidas pidieron la palabra para pedir que se votara realizar el paro porque la situación era “muy grave”. Entre otras intervenciones, uno de los guardavidas dijo que no se podía tener más contemplaciones ni con la municipalidad, ni con los privados. La situación era algo tensa cuando pidió la palabra Gastón:

- Compañeros, yo quiero traer a la memoria aquel acto de la bendición de las aguas, allá en 2011. Fue muy difícil tomar una decisión ese día porque había gente que quería romper el acto y hasta hubo quienes plantearon que era el “día D”, y que finalmente se tomó la decisión de ser más cautelosos y eso fue positivo. Este sindicato nunca se movió por bronca, nunca fuimos impulsivos, nunca nos movimos por bronca⁶⁰.

Después de la intervención de Gastón, varios guardavidas se manifestaron enfáticamente a favor de suspender el paro y de “apoyar a nuestros dirigentes” en la estrategia planteada. Fernando pidió que se votara la moción de suspender el paro por veinticuatro horas para evaluar qué hacer. La votación fue dividida, pero ganó la moción de levantar el paro por amplia mayoría. Fernando propuso que la asamblea volviera a encontrarse el lunes a las ocho de la noche en la escuela y dio por concluida la asamblea, no sin que

⁶⁰ La situación a la que refiere Gastón fue descrita y analizada en Llamosas, 2017 pp. 142-151. Los guardavidas se encontraban realizando una asamblea muy cerca del lugar en el cual se realizaría un importante acto que organiza la Municipalidad de Pinamar llamado “Bendición de las Aguas”. En aquel entonces, y también en una situación en la cual había habido despidos entre los guardavidas municipales, la asamblea de guardavidas se debatía entre interrumpir el acto y manifestar sus reclamos impidiendo su realización o manifestarse dentro del acto pero de manera silenciosa.

unos cuantos se quedaron a su alrededor cuestionado la estrategia que había propuesto, por un largo rato.

Cambio de escenario

Ese mismo domingo, me acerqué a la playa al puesto de Facundo, en Valeria del Mar. Me encontré con un cambio muy importante, porque estaba trabajando en una casilla y con elementos de trabajo. Subí a la casilla y Facundo, sin darme tiempo a felicitarlo por sus nuevas condiciones de trabajo, me recibió con un acta del Ministerio de Trabajo en la mano. Le pregunté qué era y me dijo que habían estado haciendo inspecciones para corroborar que se cumpliera la conciliación obligatoria.

- Fijate cuánta razón teníamos acatando la conciliación obligatoria. Están buscando que pisemos el palito. Pasaron cuatro inspectores por distintos puestos, ahí te das cuenta que estaban buscando que nos equivocáramos, que desacatemos la conciliación obligatoria.

Al día siguiente, los dirigentes de la AGP mantendrían dos reuniones en “paralelo”: una en Mar del Plata con los representantes de la Cámara de Concesionarios de UTF, convocada por el MTESS. Y la otra, en Pinamar, con funcionarios del Ministerio de Trabajo. Esa misma noche, los dirigentes convocaron a una nueva asamblea para comunicar lo sucedido en las reuniones y analizar la estrategia a seguir. Luego de que los guardavidas se organizaran en un semicírculo alrededor de Fernando y Kanki, Fernando tomó la palabra y comenzó diciendo que en la reunión con el Ministerio de Trabajo lo primero que estuvo “arriba de la mesa” fueron las inspecciones que realizó el mismo Ministerio de Trabajo para constatar si los guardavidas habían acatado la conciliación obligatoria. En relación a la reunión que habían mantenido en la ciudad de Mar del Plata por la negociación con el sector privado, Fernando dijo que no habían ofrecido “ni un peso más”.

En esa asamblea tanto Kanki como Fernando cuando hablaron, plantearon que si bien los incumplimientos provenían del sector privado, el Estado hacía una “pantalla” despidiendo a los compañeros pero al mismo tiempo le aplicó multas a los privados por los incumplimientos de los balnearios. Por lo tanto, plantearon los dirigentes, los despidos habían sido un elemento para “provocarnos y hacer que nos equivoquemos en la lucha”.

Antes de votar las medidas de fuerza que tomaría el sindicato, Fernando dijo que la situación era muy compleja: por un lado, el sector empleador privado al no realizar una oferta de aumento salarial en la reunión paritaria, sumado a los incumplimientos, dejaba “librada” a la AGP a tomar medidas de fuerza. Por otro lado, el municipio dejaba en suspenso y en una situación ambigua a los despedidos porque estaba vigente la conciliación obligatoria que al mismo tiempo limitaba al sindicato en su capacidad de accionar colectivamente para reclamar la apertura de las paritarias con la municipalidad.

- No tenemos claro ni la certeza de qué es lo mejor, saben que podemos tomar una medida de fuerza por otro motivo ajeno a lo de la conciliación obligatoria. La decisión es muy compleja. Lo que hagamos hoy no lo podemos hacer todos juntos en el mismo lugar y horario. Sabemos que tenemos razón y que tarde o temprano lo vamos a conseguir solo si estamos juntos y seguimos todos juntos. Queremos anunciar una medida de fuerza de los privados por no seguir la negociación colectiva: lancemos un paro y manifestación al terminar la jornada del jueves, para que antes del jueves el Estado nos llame a una paritaria. Lanzamos un paro y vemos que hacemos hasta ese día. También tenemos la opción de quemar las naves, que sería lanzar un paro para mañana pero vamos a conseguir lo que queremos de otra manera. Si hay que quemar las naves, quemamos las naves. El paro es una manera creativa de hacer algo. Anunciamos un paro de los privados por cortar la paritaria, pero no vamos a

explicar a los medios en qué consiste. En los papeles donde corresponda, sí lo vamos a explicar.

Luego de la propuesta de Fernando, varios guardavidas fueron tomando la palabra en una asamblea silenciosa. Primero tomó la palabra Emiliano:

- Destaco esta asamblea en la que se nota que todos estamos preocupados, creo que hay que exponer a los funcionarios y, si hay elementos, denunciarlos. Muchos de nosotros estamos trabajando seis horas por día así que propongo que militemos contándole a la gente lo que nos está pasando y manifestándonos a la tarde sin tocar el horario de laburo –concluyó.

Luego, tomó la palabra Sergio:

- La verdad es que estoy cincuenta y cincuenta, banco lo de juntarnos para manifestar después del horario de laburo todos los días, así se nota nuestro reclamo –propuso Sergio

Finalmente, Fernando propuso votar para aprobar la medida de fuerza y fue aprobada por unanimidad en la asamblea.

Huelga a la japonesa

La noche previa al paro de guardavidas privados, la comisión directiva del sindicato convocó nuevamente a una asamblea. En esa oportunidad, los guardavidas hicieron un semicírculo y en el centro se ubicó toda la comisión directiva del sindicato. Fernando tomó la palabra en primer lugar diciendo que había sido un día en el cual habían hecho muchas cosas, entre las cuales destacó un intercambio epistolar entre funcionarios estatales y dirigentes. El intercambio de cartas documento estaba centrado en la disputa por la legalidad de las medidas de acción que había anunciado el sindicato. Desde el Ministerio de Trabajo plantearon la ilegalidad de las medidas –centrándose en el anuncio de un paro-y anunciaban la aplicación de sanciones económicas al sindicato, el quite de personería y hasta la apertura de causas penales a sus dirigentes.

Desde el sindicato, la respuesta apelaba a la incompetencia del Ministerio de Trabajo frente al conflicto con el sector privado en el cual ya había intervenido el MTESS estableciendo las audiencias en la ciudad de Mar del Plata.

- Esta es la estrategia que ideamos. Es muy fina pero creemos que es lo mejor que podíamos hacer. Nosotros estuvimos pensando mucho. Vamos a hacer la huelga a la japonesa. ¿Qué es eso? Los japoneses estaban en conflicto con la patronal. Si hacían paro, la producción bajaba y, entonces, paradójicamente, la patronal se veía favorecida porque como había una cantidad moderada de oferta, subía el precio de los productos. Cuando los obreros se dieron cuenta de eso, entonces decidieron trabajar el doble. ¿Qué es eso? Se pusieron a producir mucho más. Entonces, cómo había mucha oferta, los precios bajaron. Esto perjudicó terriblemente a la patronal porque se dieron cuenta de que si había demasiada oferta, bajaba el precio de los productos. Bueno, nosotros no podemos producir porque nuestra producción no es una mercancía que se compra y se vende, sino que nuestra producción es estar ahí. Entonces, más allá de lo de Japón, que es historia y es cierto, nosotros nos proponemos hacer un paro activo. ¿Qué es un paro activo? Bueno, es una cosa rara, algo que nunca hicimos, es una contradicción pero bueno, la idea es ver la forma en que más afectamos los medios de producción y creemos que es yendo a la playa, poniendo una sogá y banderas rojas para que la gente no se meta al agua y repartir panfletos. Obviamente que, aclaro ahora para no tener que decirlo después, si alguien se mete y se está ahogando, lo salvamos. La decisión que tenemos que tomar es estratégica y creo que es la correcta. Hoy estamos más seguros que ayer de la decisión que tomamos. Esta asamblea tiene que decidir si sigue la medida de fuerza tal cual la votamos la otra vez o si viramos hacia esto que es el paro que ¿qué es? Es un invento compañeros, hay que ser creativos. Esto es coyuntura, la coyuntura necesita esto –Fernando hizo una pausa.

Noté cierto desconcierto entre algunos de los allí presentes hasta que uno de ellos tomó la palabra:

- Lo que voy a decir es en forma de duda porque no estoy ni a favor ni en contra pero no entiendo lo de poner sogas... ¿qué pasa si nos viene a decir algo el dueño? Porque en las otras medidas de fuerza estábamos todos juntos marchando por la playa, pero ahora está cada uno frente a su empleador. No sé, pregunto, ¿por qué no podemos estar en estado de asamblea? Ir a la playa, pero juntarnos en asamblea hasta que ustedes nos cuentan qué pasó en la reunión, así estamos todos juntos –preguntó un compañero.

- Es muy buena tu pregunta, se requiere de mucha conciencia y esta es la forma que adquiere la lucha. Eso que planteás es una práctica habitual en las fábricas, y eso se podría hacer si estuviéramos en una fábrica, presentes pero en asamblea. Nuestra diferencia es que justamente no somos una fábrica, entonces si estamos todos en una asamblea no podemos constatar que vos estabas en el trabajo como sí se puede hacer en una fábrica. No podemos demostrar que estabas en la playa en el puesto de trabajo. Y nosotros no podemos sobre producir porque lo que nosotros producimos es el trabajo con vidas. La mejor manera de sobre producir es el trabajar con vidas. No lo podemos acumular, la mejor manera de sobre producir es ir a la playa y volantear, es la mejor manera de afectar los medios de producción. Estar ahí y entregarles volantes a los clientes, nosotros tenemos que tomar medidas de acuerdo a cada situación. Por eso tenemos que ser creativos para lograr lo que queremos y lo estamos evaluando permanentemente. Para la medida de mañana tenemos unos volantes para repartirles a los clientes de los balnearios y también globos rojos y amarillos y marcadores para escribirles un 5% enorme, que es el aumento que nos ofrecieron las patronales hasta ahora. Mientras tanto, los municipales tienen que cumplir el horario y se sigue trabajando como

siempre, pero más atentos porque va a ir a bañarse la gente de los balnearios a sus playas.

Mientras Fernando hablaba comenzó a haber un murmullo ya que entre algunos de ellos comenzaron a comentar cómo sería tomar esa medida de *cerrar la playa*

Una compañera levantó la mano y preguntó:

- ¿Podemos ir a dar apoyo a los que no se animen a tomar la medida? Porque me imagino que muchos si están solos con el dueño arriba no van a querer hacerlo, quizás nos podemos organizar e ir a apoyar en esos balnearios – preguntó.

- Eso ya está calculado, ahora se van a anotar los que están de franco mañana para hacer ese trabajo, pero la mayoría adherimos –le contestó Fernando.

- ¡Apoyo la lucha! ¡Es una decisión inteligente, tenemos que confiar en nuestra conducción! –gritó un compañero desde el fondo de la asamblea.

- Lo que yo no entiendo es por qué nosotros los municipales no podemos repartir volantes...-preguntó un compañero.

- ¡La mejor forma de luchar ahora es que los municipales estén en el puesto de trabajo! –le contestó Johanna.

Cuando finalmente parecía haber un consenso sobre la medida a tomar al día siguiente, Fernando tomó la palabra nuevamente

- Tenemos que ser creativos y usar la imaginación, no nos enganchamos en ningún conflicto, a la gente le pedimos que se meta al mar en donde están los municipales, por supuesto que al que levanta la soguita y se mete no le decimos nada, y si necesita ayuda lo vamos a ayudar. Compañeros, votemos entonces por el cambio en la medida que vamos a tomar mañana. ¡Por la positiva!

Todos levantaron sus manos y comenzaron a aplaudir y festejar, mientras Fernando invitó a todos a retirar los volantes, globos y marcadores

para el día siguiente que un grupo de compañeros había ubicado en una mesita en la puerta de la escuela. Si bien algunos seguían preguntando cómo iba a ser eso de *cerrar la playa*, todos pasaron a retirar los elementos.

Al día siguiente, cerca de las nueve de la mañana me acerqué a los balnearios del centro de Pinamar mientras los guardavidas preparaban el *cierre de la playa* en un día algo nublado y caluroso. Cuando llegué al balneario en el que trabaja Lucas, me encontré que ni siquiera había abierto la casilla y que había puesto en la orilla del mar un mástil con banderas rojas, simbolizando la prohibición de bañarse. Mientras Lucas terminaba de preparar los mástiles agregándole los globos, se acercaron sus compañeros *laderos* y le pidieron ayuda para armar el *cierre* en su balneario y le consultaron qué hacer si bajaba la dueña. Pude ver que hacia el norte eran cuatro balnearios de corrido con las sogas en la orilla. Hacia el sur, en el balneario *ladero* no había ninguna soga en la orilla y los guardavidas habían abierto la casilla. Las personas que comenzaban a pasar caminando por la playa miraban con total desconcierto las sogas y varios se acercaron a pedir volantes o a preguntar qué estaba pasando.

- Lucas, ¿¿me querés explicar qué es esto?? –se acercó una clienta del balneario a preguntarle a Lucas

- Como andas, Norma. Mirá, es una forma original que tenemos de protestar porque los dueños de los balnearios nos ofrecieron un 5% de aumento salarial este año, entonces decidimos repartir estos volantes en donde vos podés completar cuánto te aumentó el balneario del año pasado a este⁶¹ y la propuesta para el aumento de sueldo nuestro, la idea es que lo lleven a la administración del balneario porque a ustedes les aumentan un montón y hay un servicio de guardavidas que algunos le prestan de manera incompleta o sin elementos de seguridad.

- ¿Y eso que pusieron en la orilla? –preguntó Norma.

⁶¹ Ver Anexo

- Pusimos las sogas para que la gente no se meta, porque esto es un paro activo, es algo original, nuevo, es la primera vez que lo hacemos –contestó Lucas

- Me parece bien, me voy a leer el diario ahora, después voy a ir para la orilla a ver cómo les está yendo –le contestó Norma que parecía haber sido amable receptora del mensaje que los guardavidas se habían propuesto transmitir.

Después de la conversación con Norma, Lucas se instaló con sus compañeros en unas sillas cerca de la orilla del mar a repartir volantes a las personas que pasaban. Cerca de las once de la mañana se acercó su *ladero* y luego de saludar y hacer algunos comentarios sobre el estado del mar, le dijo a Lucas que él no tenía mástiles ni sogas suficientes para hacer el *cierre de la playa*. Lucas se paró de inmediato

- Yo tengo todo, voy a buscar más sogas al depósito y lo hacemos –le dijo

- Ah, no está bien, viste que a la vieja esto no le gusta, mejor no...- le contestó el compañero comenzando a dudar.

La mañana transcurrió mientras tomábamos mate y algunas personas se paraban en el puesto para preguntar qué pasaba. Cerca del mediodía me fui a visitar otro puesto, hacia el norte. Cuando llegué, me enteré que la medida había sido levantada porque había concluido la reunión paritaria en Mar del Plata y había novedades que esa misma noche, durante la manifestación que estaba prevista para las ocho, las comunicarían.

Esa misma noche, a la hora que se preveía la manifestación de los guardavidas, los trabajadores se reunieron en la plazoleta de Bunge y Libertador. Los guardavidas evitaron llevar los bombos y otros elementos para manifestarse y a medida que los compañeros fueron llegando, los dirigentes les informaron que había habido novedades respecto de las negociaciones y que lo mejor sería suspender la manifestación y hacer una asamblea para resolver los pasos a seguir. La decisión tomada informalmente fue de hacer la asamblea en

la playa. Lentamente todos se fueron desplazando hacia allí y una vez en la arena, formaron un círculo y Fernando tomó la palabra para felicitar a todos por la medida de fuerza y para contar qué había pasado en Mar del Plata mientras los guardavidas realizaban el paro activo. En esa reunión el MTESS había formulado una propuesta tentativa como opción para resolver el conflicto. Los dirigentes consideraron esta intervención del MTESS como algo auspicioso sumado a la convocatoria a una nueva reunión para el día siguiente en la que podría llegar a sellarse un acuerdo cercano a las demandas que había planteado la AGP en las reuniones y fue por ello que los dirigentes del sindicato le solicitaron a la asamblea la delegación de la capacidad de decidir durante la jornada del día siguiente la firma de un acuerdo salarial, permitiendo que quienes estaban allí presentes resolvieran los detalles del acuerdo paritario.

Experiencias

Las escenas etnográficas que propuse describir permiten demostrar que la práctica de realizar asambleas está incorporada en la dinámica interna de la AGP como un espacio relevante en las discusiones sobre estrategias y toma de decisiones. Este espacio se complementa y entrelaza con la playa y la calle en el curso del accionar sindical. En el lugar de trabajo se vivencian las *experiencias* del trabajo y se producen las demandas, que luego se debaten, comparten y discuten en el espacio de la asamblea, para luego expresarse en la calle. El transcurrir de los guardavidas por estos tres espacios es continuo y la complementariedad de los tres es la amalgama de la representatividad que se construye de manera continua entre dirigentes y compañeros. Un análisis sobre la situación de asamblea nos permitirá dar cuenta de la complejidad que implica la práctica asamblearia continua, en tanto que práctica cotidiana que forma parte del accionar sindical. En este sentido, estamos en condiciones de afirmar que el lugar ocupado por los dirigentes también es producto de una

experiencia particular de formación política en la lucha. Los conocimientos técnicos, específicos necesarios para desarrollarse como tal son también el producto de un aprendizaje.

Las múltiples negociaciones que mantiene la AGP en simultáneo con distintas agencias gubernamentales y con sectores patronales, son parte de la compleja trama de eventos que los dirigentes atraviesan y que, en ciertas ocasiones pueden ser abordadas como eventos convergentes y en otras, no. Podemos analizar la construcción de tres esferas de relaciones a partir del espacio de la asamblea. La primera, y fundamental, es la que incluye las relaciones entre los mismos guardavidas, principalmente entre dirigentes y compañeros. En las interacciones que se establecen entre los mismos trabajadores en las asambleas se evidencia que existe una *experiencia* de los trabajadores sindicalizados producto de un proceso específico de organización sindical, pero también que existe una *experiencia* de conducción de la organización, una *experiencia* de dirigente que es producto específico de la conducción del proceso de organización sindical y que requiere de saberes, prácticas, costumbres y relaciones específicas para desempeñar la tarea de dirigente. En efecto, la asamblea en tanto espacio de toma de decisiones colectivas y como órgano de deliberación de los trabajadores no desplaza el hecho de que las estrategias frente a las situaciones con las que deben lidiar los dirigentes sean propuestas y analizadas por quienes comparten esa *experiencia* de dirigente. Por esto mismo, en el marco del conflicto que estoy analizando en estas páginas, hubo una de las asambleas en la cual el único tema tratado fueron los despidos y en la cual los dirigentes plantearon que “hasta que esto no se solucione, no hay otra cosa”. Más adelante, frente a la situación de los despidos puesta en suspenso, en las asambleas comenzaron a tratar la cuestión de los despidos desde un lugar en el cual esto tenía relación con las problemáticas del sector privado porque la municipalidad, a la vez que

patronal de los guardavidas municipales, es responsable de las concesiones de las UTF a los privados y, por lo tanto, de controlar que se cumplan los requisitos legales para poder explotarlos, entre los cuales está la prestación del servicio de guardavidas. Estas decisiones, acerca de qué temas abordar como prioritarios y cuándo convergen ciertas demandas en el accionar y cuando no, constituyen una de las tareas que los dirigentes realizan diariamente, seguida de aquella que implica la transmisión hacia los compañeros en las asambleas. La segunda esfera es la de los dirigentes sindicales con los representantes de las patronales y del Estado. Es importante realizar esta distinción porque, como dijo Fernando, “en los papeles donde corresponda, sí lo vamos a explicar”. Las estrategias y medidas de fuerza que toma el sindicato en algunos casos deben ser comunicadas a las autoridades. Aquí entra en juego lo que se *puede* y *no se puede* hacer, por ejemplo, durante una conciliación obligatoria. Porque, si bien el sindicato está impedido de tomar medidas de acción directa mientras dura la conciliación obligatoria, esto es válido solo para los motivos que involucren lo incluido en la conciliación. Esto quiere decir, técnicamente, que si la conciliación obligatoria fue dictada por el conflicto originado por los despidos en el sector público, no existe impedimento alguno para realizar medidas de acción directa en relación a un conflicto por la paritaria con el sector privado. Para dar cuenta de ello, la *experiencia* de dirigente es imprescindible porque no solo implica el conocimiento de los intersticios de la legislación y de las normas vigentes, sino también las relaciones establecidas con funcionarios, las acciones informales necesarias y la relación con los compañeros para generar los consensos necesarios para llevar adelante las medidas. La tercera esfera de relaciones es la de los guardavidas con los medios de comunicación y con “la gente” a la cual le comunican sus acciones. En esta esfera de relaciones es que los dirigentes plantean muchas veces una estrategia con un discurso acerca de cierto tipo de incumplimientos o faltas o el anuncio de medidas de fuerza que no tiene estricta

relación con aquello que va “en los papeles”. Esto tiene que ver con lo explicado más arriba con la conciliación obligatoria y las medidas que sí pueden tomarse, pero fundamentalmente tiene que ver con el mensaje que los guardavidas desean transmitir acerca de su situación como trabajadores y de la situación del sector que representan. Uno de los elementos que los guardavidas destacaron en los medios de comunicación y en los panfletos y volantes repartidos en la playa durante su jornada laboral, fueron los incumplimientos de los balnearios en términos de falta de elementos de seguridad y de prestación del servicio de guardavidas o de la prestación incompleta del mismo⁶². En este punto, se ponen en juego las características propias del trabajo de los guardavidas: el énfasis en los aspectos relativos a la seguridad de los bañistas y la prioridad dada a salvar vidas, constituyen la realidad básica del trabajo de los guardavidas y aquello a lo que siempre vuelven en sus argumentaciones respecto de las medidas de fuerza que toman. En relación con esto último, una de las preguntas a las que los dirigentes han tenido que responder muchísimas veces es acerca de la desprotección los días en que realizan huelgas. La respuesta siempre invierte el argumento implícito de la pregunta: que el día de la huelga, la playa es mucho más segura que cualquier otro día porque está anunciado que no hay servicio de guardavidas y, por lo tanto, la gente sabe que no debe ingresar al mar. En cambio, cualquier día en que la prestación del servicio es normal, faltan guardavidas en numerosos puestos de trabajo y en casi todos faltan los elementos necesarios de rescate y primeros auxilios.

Conclusiones parciales

La delegación de la representación, sindical en este caso, es parte de un proceso continuo a través del cual los trabajadores delegaron su representación

⁶² Ver volantes en el Anexo

en los dirigentes. En este sentido, si bien una vez constituido un sindicato los beneficios relativos a la representación exclusiva no pueden revertirse fácilmente, esa delegación está permanentemente en disputa y se construye cotidianamente. Con esto me refiero a que los dirigentes de la organización y representantes de los guardavidas cotidianamente construyen su espacio en tanto representantes, a través de sus acciones. Por ello sostengo que es relevante el análisis situacional para comprender la construcción de la representación en su desarrollo efectivo.

La calle, en tanto espacio donde los guardavidas realizan movilizaciones, y los discursos que durante las mismas se realizan, son un espacio privilegiado para analizar la delegación de la representación y la construcción de la legitimidad de los dirigentes. Además, es el espacio en el cual la distancia social entre dirigentes y compañeros es mayor: el uso de la palabra y la definición de las estrategias, los conocimientos específicos acerca de los procedimientos en las negociaciones se ponen en juego en la construcción de la manifestación. Sin embargo, esta escena es precedida por el contexto cotidiano de trabajo, la playa, clave para definir la convocatoria a la manifestación. En este sentido, las manifestaciones en donde aparentemente se expresa la mayor distancia entre dirigentes y compañeros, deben ser comprendidas con el complemento de las relaciones cotidianas en las cuales la legitimidad se construye. La playa, locus de los conflictos laborales, es el espacio en el que se gestan las demandas laborales y en donde dirigentes y compañeros se encuentran sin las mediaciones específicas que implica la representación. La presencia de los dirigentes en la playa es un factor necesario en la construcción de la legitimidad y de la relación cuyas expresiones varían de acuerdo a los distintos contextos en las cuales se producen. En la playa, el espacio de trabajo llano y compartido por todos es el lugar en donde la distancia social es menor. En la delegación de la representación, en las movilizaciones, asambleas, se da una distancia mayor

cuando un dirigente habla en nombre de todos: ante funcionarios y empleadores así como durante un discurso ante los mismos guardavidas: porque habla en nombre de todos los guardavidas de Pinamar. En la relación que implica la delegación de la representación existe una constitución y necesidad mutua entre “grupo” y representante: la tarea del representante no tendría sentido si no existiera la capacidad de movilización. Y es por ello que esa relación se legitima en las instancias de participación en las cuales la distancia entre representante y representados es mayor. A la vez que se produce la mayor distancia, en términos de la delegación es en uno de los momentos en los cuales más claramente se expresa esa relación porque el representante se expresa en nombre de sus representados: en instancias de negociación y luego en actos públicos, es allí en donde se legitiman sus palabras.

Un aspecto relevante respecto de la construcción de la representación sindical tiene que ver, como mencionamos más arriba, con la *experiencia* compartida. Porque el proceso de organización sindical de los guardavidas se convirtió en *experiencia* compartida a lo largo de los años. Analizar los hechos que atravesaron los guardavidas en términos de proceso, me permitió dar cuenta del tiempo a través del cual se desarrollaron las diferentes estrategias de acción colectiva. Y a partir de allí establecer las diferencias entre la situación previa y posterior al proceso de organización sindical, desde el despido de la planta de guardavidas municipales a las múltiples negociaciones llevadas adelante por los dirigentes sindicales durante mi última temporada de trabajo de campo. Ahora bien, estas reflexiones nos llevan nuevamente a nuestro punto de partida: aquellas dicotomías incorporadas acerca de las formas en que se organizan los sindicatos. Dentro de la AGP, pudimos analizar cómo las especificaciones acerca del *cómo* negociar son un entramado complejo que incluye no solo al sector patronal sino también al Estado a través de distintas

oficinas ministeriales y funcionarios. Sin embargo, y haciéndose “eco” de este problema relativo a la perpetuidad de los dirigentes y a la distancia respecto de las “bases”, los guardavidas establecieron en el estatuto de la AGP que los cargos de conducción se eligen por dos años –y no por cuatro, tal como habilita la ley 23551- y que se permiten hasta dos elecciones consecutivas por cargo. Sin embargo, las funciones específicas que deben cumplir algunos de los dirigentes no tienen que ver con el cargo que ocupan dentro de la comisión directiva sino con sus saberes acumulados y con los espacios en los cuales son efectivamente reconocidos. La *experiencia* en las luchas, negociaciones y relaciones con funcionarios de distintos niveles, la socialización en los mecanismos institucionales y los conocimientos para organizar la protesta, forman parte de una *experiencia* de dirigentes que se entrelaza y, a la vez depende, de la *experiencia* del conjunto de los trabajadores.

Conclusiones

La organización sindical de los guardavidas del Partido de Pinamar ha sido un caso privilegiado para analizar el accionar sindical desde su construcción cotidiana en los lugares de trabajo. La organización que se inicia en los lugares de trabajo es la base desde la cual se construye diariamente la legitimidad y representatividad de los dirigentes. Su institucionalización, en primer lugar a través del otorgamiento de personería gremial –desplazando de la representación al sindicato que la ostentaba hasta el momento- y más adelante en la formalización de la negociación colectiva, produjo efectos sobre distintos aspectos en las formas organizativas de los trabajadores.

En primer lugar, y teniendo en cuenta que una de las preguntas que recorre todo el trabajo es por los efectos de la institucionalización de la conflictividad laboral, podemos afirmar que la misma implica una serie de procedimientos legales específicos para los cuales es necesaria la existencia de representantes que ejerzan ese rol que requiere además conocimientos detallados acerca de las legalidades en juego, de aquello que “se puede” y aquello que no, de sus consecuencias y de sus efectos. En resumen, uno de los efectos del proceso de institucionalización de la organización sindical, es la producción de sus dirigentes en tanto tales: acumulando aquellos conocimientos y saberes específicos, procedimientos y trámites administrativos necesarios para ejercer la representación. Volviendo a una de las preguntas planteadas en el primer capítulo, acerca de si las posibilidades respecto del accionar sindical se ven ampliadas o reducidas frente a los procesos institucionales, deberíamos preguntarnos acerca del devenir de esos procesos, de sus prácticas internas. Dado que estas preguntas suponen interrogarse acerca de las potencialidades de la organización sindical, volvemos a nuestro punto de partida: al análisis de las prácticas políticas cotidianas de los

trabajadores. En este sentido, el contenido respecto de las formas se convierte en un aspecto insoslayable de nuestro análisis: porque la construcción de la institucionalización del proceso sindical de la AGP se produjo desde los trabajadores en sus lugares de trabajo y en el proceso de organización, sus dirigentes se formaron como tales. Aquí se encuentra uno de los puntos más relevantes de esta argumentación: el análisis del proceso de construcción de las demandas colectivas fue fundamental a los efectos de comprender que la institucionalización *per se* no es una variable determinante en el curso del accionar sindical. En este sentido, si bien tiene consecuencias contundentes, el contenido y la legitimidad de sus efectos son contextuales y relacionales. Por lo tanto, deben ser analizados en el contexto en el cual fueron producidos. Por ejemplo, tal como lo expresé en el desarrollo de la tesis, el proceso de toma de decisiones de manera colectiva y asamblearia no se interrumpe con la institucionalización de las acciones que regulan la conflictividad laboral.

En segundo lugar, en el análisis de las variaciones producidas internamente en el caso analizado, pudimos demostrar que el proceso de institucionalización permitió una apertura en tanto habilitó legalmente el ejercicio de la representación sindical a quienes fueran sus dirigentes históricos, lo cual permitió a los guardavidas ser representados por quienes habían construido y legitimado como sus representantes. Más allá de esto, a partir de las reflexiones de Bourdieu (1988) acerca de la delegación de la representación, persiste la pregunta sobre la potencial autonomización de los representantes respecto de sus representados, privilegiando intereses propios por sobre los intereses colectivos. La pregunta es si las decisiones se siguen tomando colectivamente o si los intereses personales (y diferenciados) de los representantes se autonomizan. En este sentido, podemos afirmar que en el caso de la AGP, tanto las dirigencias como las bases no constituyen dominios separados, con límites claros y homogéneos en su interior. Tanto los dirigentes como los compañeros

son parte de un todo, la organización que, sin ser homogénea en su interior, constituye un dominio único dentro del cual existen contradicciones y disputas internas pero con espacios e intereses en común: la playa es el espacio que todos comparten y desde el cual se construyen las demandas. En ese lugar de encuentro se construyeron las experiencias como organización.

Una de las propuestas planteadas en la introducción de esta tesis fue descentrarse del sindicato para poner el foco en la *experiencia* de los trabajadores que son parte del sindicato. Para ello, me valí de escenas etnográficas que me permitieron demostrar la necesidad de contextualizar el accionar sindical en los múltiples escenarios y lugares en los cuales el mismo se desarrolla.

En tercer lugar, en este trabajo analicé un aspecto de las condiciones de trabajo de los guardavidas cuya modificación tuvo un impacto sustancial en la vida cotidiana de los trabajadores: la modificación de la relación salario-tiempo de trabajo. La reducción de la jornada laboral de los guardavidas es la consecuencia de un proceso de institucionalización que no solo refiere a la organización sindical de los guardavidas del partido de Pinamar sino a la de más de once organizaciones sindicales de guardavidas creadas en distintos lugares del país, que conforman la Federación Argentina de Guardavidas (FAG). La formación de la FAG fue una de las instancias formales para la obtención de la legislación de la actividad así como las negociaciones y relaciones establecidas por los dirigentes sindicales con distintos asesores, agentes estatales y funcionarios. Lo cual supone no solamente el conocimiento de ciertos procedimientos formales específicos sino también socializarse en mecanismos, procedimientos y fórmulas clave para la construcción de un tipo de accionar sindical. Ambos aspectos fueron necesarios, y ambos son parte del proceso de profesionalización de sus dirigentes, necesario para ejercer la representación. En otras palabras, la eficacia del proceso de institucionalización

de la organización, no puede explicarse sin tener en cuenta las relaciones personales, conocimientos específicos y habilidades desarrolladas por ciertos dirigentes de las organizaciones.

En Argentina, si bien existe la libertad sindical, la misma está limitada por la legislación. Lo mismo sucede con los derechos de las organizaciones sindicales. Si bien existe el derecho a huelga, está fuertemente limitado tanto por la titularidad del derecho, dado que solo los sindicatos con personería gremial pueden convocar a una huelga, así como el ejercicio de ese derecho. El derecho a huelga se encuentra limitado por la conciliación obligatoria así como en la prestación de servicios esenciales. Si bien la actividad que realizan los guardavidas no está dentro de los servicios considerados esenciales, dado que las autoridades administrativas pueden declarar un servicio como esencial en determinadas circunstancias, los guardavidas muchas veces han sido amenazados con este argumento para limitar su derecho a huelga. Esta es una de las tantas demostraciones de que, en verdad, la institucionalización limita las posibilidades de las organizaciones en un sentido amplio ya que, independiente del nivel de institucionalización de la organización de los guardavidas, estas regulaciones limitan su actividad de todas maneras. En cuarto lugar, me propuse dar cuenta de cómo los guardavidas construyen su mundo laboral realizando una etnografía de la vida cotidiana que desarrollan en sus lugares de trabajo. Esta tarea me llevó a tejer relaciones con muchos compañeros a partir de las cuales finalmente seleccioné las escenas más significativas para desarrollar el análisis. Y si bien mayoritariamente está centrada en la actividad de sus dirigentes, no es exclusivamente una etnografía acerca de los dirigentes sindicales sino que se vale de un espectro muy amplio de experiencias de trabajadores. Esto fue posible porque los lugares de encuentro son comunes a todos: la playa es el lugar por el cual todos transitan, dirigentes y compañeros se encuentran cada día trabajando. También los espacios en los que se

desarrollan asambleas y manifestaciones forman parte de la *experiencia* común de los guardavidas. En este sentido, vuelvo a afirmar la infertilidad de asumir *a priori* la distancia entre bases y dirigencias. Asimismo, la necesidad de formación de dirigentes sindicales para desarrollar tareas específicas de representación, aparecen tan fundamentales como los procesos de institucionalización para ser reconocidos por las patronales y el Estado. Sin la formación de sus dirigentes a largo plazo, sería difícil sostener una organización sindical. Finalmente, y relacionado con lo anterior, las escenas seleccionadas para analizar las relaciones al interior de la organización tuvieron como objetivo dar cuenta de las ambigüedades que existen respecto de las “formas” adoptadas por los sindicatos para tomar decisiones. En definitiva, no apostamos a dar cuenta de quién o quiénes son más “combativos” sino a analizar la compleja realidad de las organizaciones.

Bibliografía

Abal Medina, Paula (2011). Estatutos Sindicales, la Fuente Olvidada: El caso de las estructuras sindicales de empleados de comercio. En *Trabajo y sociedad*, (N° 17), pp. 213-227.

——— (2012) Sindicalismo y mundo trabajador en Argentina reciente. En Abal Medina, P., Fornillo, B y Wyczykier, G. (eds.) *La forma sindical en Latinoamérica. Miradas contemporáneas*. (pp. 97-154) Buenos Aires: Nueva Trilce

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, P.; Diana Menéndez, N. (2011) Introducción. En Abal Medina, P.; Diana Menéndez, N (comps.) *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. (pp. 9-18) Buenos Aires: Imago Mundi.

Abal Medina, P.; Anigstein, C.; Diana Menéndez, N. (2011) El sindicato puertas adentro. Una mirada comparativa a partir del análisis de los estatutos sindicales. En Abal Medina, P.; Diana Menéndez, N (comps.) *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. (pp. 319-380) Buenos Aires: Imago Mundi.

Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2013) The re-emergence of workplace based organisation as the new expression of conflict in Argentina. En Gall G. (2013) *New forms and expressions of conflict at work*. (pp. 66-84) Palgrave Macmillan

Balbi, F. A. (2012) La integración dinámica de las 'perspectivas nativas' en la

investigación etnográfica”. *Intersecciones en Antropología*. (N°14) pp. 485- 500

Barattini, M.; Pascual, R. F. (2011) SIMeCa. La organización desde las calles. En Abal Medina, P.; Diana Menéndez, N (comps.) *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. (pp. 277-318) Buenos Aires: Imago Mundi.

Barth, F. (2000) “Metodologías comparativas na análise dos dados antropológicos”. En: T. Lask *O guru, o iniciador e outras variações antropológicas*. (pp.187-200) Contra Capa, Río de Janeiro.

Battistini, O. (2010) *El modelo sindical en crisis*, Buenos Aires: CEFS, FETIA, CTA

Bourdieu, P. (1988) La delegación y el fetichismo político. En Bourdieu, P. *Cosas dichas*. Bs. As., Gedisa.

——— (1990) La huelga y la acción política. En Bourdieu, P. *Sociología y cultura* (pp. 191-200) México D.F.: Editorial Grijalbo.

Cambiasso, M. (2016) El sindicato de la alimentación y la disputa con la oposición de izquierda. En: Varela, P. (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 95-134) Buenos Aires: Final Abierto

Colombo, G. (2016) Burócratas, corruptos y traidores: moral y política en la izquierda sindical. Un análisis a partir de la experiencia de la contienda gremial en SOIP (Mar del Plata, 1998-2006) En *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*. Año N°9 (N°10) pp. 112-133

Dunlop, J. T. (1978) *Sistema de relaciones industriales* Barcelona: Ed. Península

Etchemendy, S. y Bernis Collier, R. (2008) Golpeados pero en pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007) *Posdata* (N° 13) pp. 145-192

Farace, Rafael (2014) Sindicalismo y relaciones de intercambio en los obreros de la construcción. *Kula. Antropólogos del Atlántico Sur* N° 11 pp. 7-23

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* (N°11) pp.63-85

——— (2009) Expropiar la fábrica, apropiarse del trabajo. Procesos de construcción de demandas y prácticas de acción estatal en recuperaciones de fábricas en la Ciudad de Buenos Aires. En: Grimberg, M.; Fernández Álvarez, M. I.; Carvalho Rosa, M. (eds.) *Estado y movimientos sociales: estudios etnográficos en Argentina y Brasil*. (pp. 131- 156) Buenos Aires, Antropofagia

Gaztañaga, Julieta (2008) ¿Qué es el trabajo político? Notas etnográficas acerca de militantes y profesionales de la política. En *Cuadernos de Antropología Social*, 27.

Grimberg, M. (1989) Internalizar y resistir: prácticas y demandas en salud. *Cuadernos Médicos Sociales*, (N°49-50) Rosario.

——— (1991) La salud de los trabajadores: en la búsqueda de una mirada antropológica. *Cuadernos de Antropología Social* (N°5). Buenos Aires

Ghigliani, P. y Belkin, A. (2010) Burocracia sindical: aportes para una discusión en ciernes En Dossier “Hacia un debate sobre la burocracia sindical” *Revista Nuevo Topo* (N°7) pp. 105-117 Prometeo

Giles, A. (1989) Industrial relations theory, the state and politics. En Barbash J.

y Barbash, K. (eds.) *Theories and concepts in comparative industrial relations* (pp.123-154) Columbia: University of South Carolina Press

Giniger, N.; Pieretti, M. (2010) Sinfonía en si mayor. La lucha contra el laboratorio neoliberal de Villa Constitución. En *Revista Theomai* (N°22) pp. 86-100

Guber, Rosana (2013) *El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. 1°ed. 4°reimpr. Buenos Aires: Paidós

Hyman, R. (1978) *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México: Ediciones Era

——— (1981) *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: BlumeEdiciones

Jelin, Elizabeth (1974) *La protesta obrera*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.

Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism and long waves* London: Routledge

Leite Lopes, J. S. (2011) *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Buenos Aires: Antropofagia

Lenguita, P. (2011) Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino. En *Nueva Sociedad* (N°232) pp. 137-149

Lenin, V. [1902] (1960) *¿Qué hacer?* Editorial Ateneo: Buenos Aires

Llamosas, G. (2015) Organización gremial y prácticas sindicales. Apuntes para el análisis etnográfico del proceso de formación del sindicato de guardavidas de Pinamar. En *Kula. Antropólogos del Atlántico Sur*. N°13 pp. 50-62

——— (2017) *Trabajar salvando vidas. El proceso de sindicalización de los*

guardavidas de Pinamar. Buenos Aires: Antropofagia

Manzano, Virginia (2013) *La política en movimiento. Movilizaciones colectivas y políticas estatales en la vida del Gran Buenos Aires*. Rosario: Prohistoria

Marshall, A. (2006) Afiliación sindical e instituciones del trabajo: análisis comparativo. *Revista Estudios del Trabajo* (N°32) pp. 29-53 ASET

Marticorena, C. y Vassallo, D. (2016) ¿Sindicalismo de base en el sector químico? La experiencia del Sindicato Químico de Pilar. En: Varela, P. (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 135-181) Buenos Aires: Final Abierto

Marx, K. (2009) [1971] Resultados del proceso inmediato de producción. En: Marx, K. *El Capital*. (Libro I. Capítulo VI). México D. F.: Siglo Veintiuno Editores

Matsushita, H (1986) *El movimiento obrero argentino (1930-1945)* Buenos Aires: Hyspamerica

Meiksins Wood, E. (2000) *Democracia contra capitalismo. La renovación del materialismo histórico* México, Siglo XXI Editores

Michels, Robert.(1979) [1962] *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*. Buenos Aires, Amorrortu

Montes Cató, J.; Ventrisci, P. (2010) El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte. En *Revista Theomai*. (N°22) pp. 101-119

Murillo, M. V. (2013) Cambio y continuidad del sindicalismo en democracia *Revista Sociedad Argentina de Análisis Político* (Vol. 7 N°2) pp. 339-348

Neiburg, F. (1988) *Fábrica y Villa Obrera: Historia Social y Antropología de los Obreros del Cemento*. Buenos Aires: CEAL.

- Palermo, Hernán (2012) *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires: Antropofagia
- Palermo, H. y Soul, Julia (2009) Petróleo, acero y nación. Una aproximación antropológica a los procesos sociopolíticos de los colectivos de trabajo de YPF y SOMISA. En: Schneider, A. (comp.) *Trabajadores. Un análisis sobre el accionar de la clase obrera argentina en la segunda mitad del siglo XX*. (pp. 129-159) Buenos Aires: Herramienta
- Pérez Álvarez, G. (2010) Retomando un viejo debate: bases, direcciones, sindicatos y estrategias obreras. En Dossier "Hacia un debate sobre la burocracia sindical". *Revista Nuevo Topo* (Nº7) pp. 63-84 Prometeo
- Pitt-Rivers J. (1973) El análisis del contexto y el "locus" del modelo. En: *Tres ensayos de antropología estructural*. Cuadernos Anagrama: Barcelona.
- Quirós, J. (2006) *Cruzando la Sarmiento. Una etnografía sobre piqueteros en la trama social del sur del Gran Buenos Aires*. Centro de Antropología Social. Instituto de Desarrollo Económico y Social (Serie Etnográfica) Buenos Aires: Antropofagia
- (2011) *El porqué de los que van. Peronistas y piqueteros en el Gran Buenos Aires (una antropología de la política vivida)*. Buenos Aires: Antropofagia
- Rivero, Cynthia (2008) *Entre la "comunidad del acero" y la "comunidad de María". Un análisis antropológico sobre los avatares sociopolíticos de San Nicolás*. Buenos Aires: Antropofagia
- Rosato, A.; Boivin, M. (2017) Las relaciones entre etnografía y comparación en el análisis procesual. En: Balbi, F.A. (comp.) *La comparación en antropología social: problemas y perspectivas*. (pp. 77-94) Buenos Aires: Antropofagia.
- Sanjek. R. (2002) Ethnography. En: Barnard, A. y Spencer, J. (eds.)

Encyclopedia of Social-Cultural Anthropology (pp. 295-302) London and New York: Routledge

- Santella, A. (2013) ¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz. En: Senén González, C., Del Bono, A. (dir.) *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. (pp. 79-103) San Justo: Universidad Nacional de La Matanza.
- Senén González, C., Del Bono, A. (2013) Introducción. En: Senén González, C., Del Bono, A. (dir.) *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. (pp. 7-28) San Justo: Universidad Nacional de La Matanza.
- Senén González C., Trajtemberg, D., Medwid, B. (2010) Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas. *Trabajo, ocupación y empleo. Serie Estudios* (N°9) MTESS
- Soul, J. (2012) Las relaciones capital-trabajo en el sector siderúrgico. ¿Expresión de una nueva legalidad industrial? *Revista Estudios del Trabajo* (N°43/44) ASET
- (2016) Etnografías del accionar sindical en las Américas. Notas para la delimitación de un campo problemático *Revista de Estudios Marítimos y Sociales* (Año 9. N° 10) pp. 1-19
- Spaltemberg, R. (2012) La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados. En *Trabajo, ocupación y empleo* (N°11) pp. 95-118 MTESS
- Thompson, E. P. (1981) *Miseria de la Teoría*. Ed Crítica, Grijalbo: Barcelona
- Tilly, Charles (2000) Acción colectiva En *Apuntes de investigación del CECyP* (N°6), pp. 9-32
- Torre, J. C. y Feldman, S. (1993) Asimetrías de las relaciones colectivas de trabajo en Argentina y Brasil. En *El MERCOSUR: Un desafío*, Buenos Aires: Centro de Economía Internacional.

- Trotsky, L. (1940), "La ofensiva económica de la contrarrevolución y los sindicatos". En http://www.marxists.org/espanol/trotsky/1930s/1933_0330_1.htm. Consultado el 18/09/2017
- Varela, P. (2010) Entre la fragmentación de los trabajadores y los negocios propios (o sobre qué se sostiene la actual burocracia sindical). En Dossier "Hacia un debate sobre la burocracia sindical" *Revista Nuevo Topo* (N°7) pp. 75-89 Prometeo
- (2013) El sindicalismo de base en la Argentina posdevaluación. Hipótesis sobre sus alcances y potencialidades. En Grigera, J. (comp.) *La Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)*. (pp. 115-133) Buenos Aires: Imago Mundi
- (2016a) Presentación En: Varela, P. (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 5-12) Buenos Aires: Final Abierto
- (2016b) ¿Revitalización sindical sin debate de estrategias? En: Varela, P. (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 13-50) Buenos Aires: Final Abierto
- Varela, P. y Vasallo, D. (2016) El disciplinamiento en la producción: la estrategia del SMATA en los lugares de trabajo. En: Varela, P. (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 5-12) Buenos Aires: Final Abierto
- 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, Universidad de Buenos Aires
- (2011) *Sindicalismo de base en la Argentina contemporánea. El cuerpo de delegados del subterráneo*. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires

- Vogelmann, V. (2010) Experiencias de acción colectivas en el gremio de la carne en Rosario durante la década del '90. En *Revista Theomai* (N°22) pp. 1-17
- Wallace, S. (1994) El proceso de trabajo cervecero. Una mirada desde los riesgos. En: Patricia Berrotarán y Pablo Pozzi (comps.) *Estudios inconformistas sobre la clase obrera argentina: 1955-1989*. Ediciones Letra Buena, Buenos Aires.
- (1997) Trabajo y subjetividad. Las transformaciones en la significación del trabajo. En Actas de las II Jornadas de Antropología de la Cuenca del Plata. Vol VI.
- Wyczykier, G. y Barattini, M. (2012) Sindicalismo y precariedad laboral: apuntes para pensar la acción gremial de base en la Argentina posconvertibilidad. En: Abal Medina, P., Fornillo, B y Wyczykier, G. (eds.) *La forma sindical en Latinoamérica. Miradas contemporáneas*. (pp. 55-96) Buenos Aires: Nueva Trilce

Leyes y decretos

- Congreso de la Nación Argentina (22 de Diciembre de 1958). Resolución de Conflictos Colectivos de Trabajo. [14.786]. Boletín Oficial.
- Congreso de la Nación Argentina (23 de marzo de 1988). Ley de Organización de las Asociaciones Sindicales. [23.551]. Boletín Oficial.
- Congreso de la Nación Argentina (10 de junio de 2015). Ejercicio Profesional de los Guardavidas [27.155]. Boletín Oficial.
- Gobierno de la Provincia de Buenos Aires (9 de diciembre de 2015). Decreto Reglamentario de la Ley 14.798 Regular la Formación y el Ejercicio del Trabajo de la Profesión de Guardavidas [2.551] Boletín Oficial.
- Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires (22 de Diciembre de 1995). Estatuto para el personal de las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires [11.757] Boletín Oficial.

Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires (20 de Noviembre de 2014). Estatuto para el Personal de las Municipalidades [14.656]. Boletín Oficial

Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires (26 de agosto de 2015). Regular la Formación y el Ejercicio del Trabajo de la Profesión de Guardavidas [14.798] Boletín Oficial.

Anexo



Asociación de Guardavidas Pinamar.

Personería gremial: 1847

Pinamar, 22 de enero de 2016

Pinamar: Paro de Guardavidas

El próximo 24 de enero los guardavidas nucleados en la Asociación de Guardavidas de Pinamar convocan a un paro total de actividades con movilización por el incumplimiento de las leyes vigentes que regulan la actividad. Así mismo se suma a esta situación de gravedad, salarios adeudados, la negativa al inicio de paritarias por parte del municipio y el absurdo de una propuesta de los concesionarios de balnearios de un 5% en concepto de recomposición salarial. A lo preocupante del

escenario planteado debemos repudiar además los despidos arbitrarios de trabajadores.

La organización gremial resolvió por unanimidad en la asamblea del día 20 de enero anunciar la medida de fuerza ante la gravedad de la situación habiendo pasado 17 días desde el compromiso asumido por el municipio ante Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires de subsanar los incumplimientos que ponen en riesgo la seguridad de toda la población y de cada trabajador guardavidas. No solo no se ha revertido la falta de apego al cumplimiento de normas sino que se ha agravado con la negativa del municipio a dar comienzo a la paritaria solicitada formalmente, sumándose despidos arbitrarios que anulan toda posibilidad de diálogo constructivo que supere las dificultades.

Por otro lado la cámara empresaria mantiene su actitud temeraria de no cumplir con los protocolos mínimos de seguridad exigidos por ley, habiendo sido constatado nuestro reclamo por las autoridades municipales y acreditado con instrumento público, aun así, persisten en su actitud de no acogerse a la ley.

Persiste el faltante de guardavidas y los puestos no cumplen con los elementos mínimos e indispensables para seguridad de los bañistas y de los propios trabajadores.

Por último la asamblea repudia la negativa a la negociación paritaria en buena fe que sostienen los empresarios de Pinamar que luego de 7 audiencias para recomponer el salario de los guardavidas en un contexto de aumento de precios, la última oferta haya sido del 5% negándose a concurrir a las audiencias ante el Ministerio de Trabajo.

Los guardavidas lamentamos vernos forzados, una vez más, a tomar esta medida de fuerza. Recomendamos no meterse al mar durante la huelga.

La Asociación de Guardavidas de Pinamar

DENUNCIA:

- ❖ El incumplimiento flagrante de las leyes que regulan la actividad.
- ❖ Decenas de balnearios con faltante de guardavidas.
- ❖ 80% de los puestos sin los elementos reglamentarios
- ❖ Despidos arbitrarios por parte de la municipalidad.
- ❖ Negativa de la municipalidad a negociar paritarias.
- ❖ Un exiguo ofrecimiento del 5% de aumento por parte de la patronal privada.

Por un Pinamar verdaderamente seguro

@guardavidasagp



facebook.com/Asociación-de-Guardavidas-Pinamar-1675726482682090/



Paro activo de Guardavidas

Por favor llene este formulario:

En mi balneario la carpa aumentó un.....%. A los guardavidas nos quieren aumentar el salario sólo un 5 %.

¿ A Ud. le parece justo ?

Entregue este formulario en la administración del balneario

Gracias por comprender el reclamo. Disculpe las molestias.



@GUARDAVIDASAGP



ASOCIACIÓN DE GUARDAVIDAS PINAMAR