



## Trabajo y Sociedad

*Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias*

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

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

ISSN 1514-6871 - [www.unse.edu.ar/trabajosociedad](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad)



# La construcción de las demandas laborales de los guardavidas de Pinamar: la relación salario-tiempo de trabajo como eje de la disputa sindical\*

**The construction of labor demands by Pinamar's lifeguards: the wage-labor time relationship as central to trade union's dispute**

**A construção das demandas trabalhistas dos salva-vidas de Pinamar: a relação salário-tempo do trabalho como eixo da disputa sindical**

**Gabriela LLAMOSAS\*\***

Recibido: 31.10.2018

Revisión editorial: 23.08. 2019

Aprobado: 29.10.2019



## RESUMEN

En este artículo analizaré la conflictividad producida en torno a las condiciones de trabajo de los guardavidas del partido de Pinamar, provincia de Buenos Aires. A través del sindicato que los representa, la Asociación de Guardavidas de Pinamar (AGP), los trabajadores han realizado numerosas demandas vinculadas a sus condiciones de trabajo en los últimos 20 años. Entre esas demandas, ubico como un eje central la relación salario-tiempo de trabajo, que tuvo su punto de inflexión con la sanción de una ley nacional y otra provincial, ambas en el año 2015. Estas leyes regulan la prestación del servicio de guardavidas y, entre otras cosas, establecieron una jornada laboral reducida, de seis horas. Me centraré en el impacto de la acción sindical sobre esos cambios, porque esta modificación a nivel legislativo es una pieza de la compleja trama de disputas por las condiciones de trabajo que la AGP lleva adelante en diferentes tiempos y espacios: entre los mismos guardavidas, con las patronales, con asesores legislativos, diputados y representantes de los gobiernos municipal y provincial.

\* Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en la Reunión de Antropología del Mercosur (Posadas, Diciembre de 2017). Agradezco los fructíferos comentarios e intercambios de los participantes del grupo de trabajo "Mercado de trabajo en el mundo contemporáneo. Desplazamientos y comparaciones".

\*\* Licenciada y Magister en Antropología Social. Becaria doctoral. Instituto de Ciencias Antropológicas. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires. (ICA-FFyL-UBA) Mail: [gabrielallamosas2@yahoo.com](mailto:gabrielallamosas2@yahoo.com)

**Palabras clave:** Trabajadores, Sindicato, Salario, Condiciones de Trabajo, Guardavidas

### **ABSTRACT**

In this article I will analyze the tensions produced by the working conditions of lifeguards in Pinamar, a district of Buenos Aires province. For the last 20 years, workers have made, through the union that represents them –the Lifeguard Association of Pinamar– numerous demands related to their working conditions. Among these, I consider the wage-labor ration as central. It had an inflection point in 2015 with the sanction of a national and a provincial law, both of which regulate the provision of the lifeguard service and reduced the working day to six hours, among other things. I will focus on the impact that union action had on these changes, because this legislative modification is a piece of the complex web of disputes over the working conditions that the Lifeguard Association of Pinamar carries out in different times and spaces: amongst lifeguards, with the employers, with legislative advisors, deputies and representatives of municipal and provincial governments.

**Keywords:** Workers, Trade Union, Wage, Working Conditions, Lifeguards

### **RESUMO**

Neste artigo, analisarei o conflito produzido em torno das condições de trabalho dos salva-vidas do partido de Pinamar, na província de Buenos Aires. Através do sindicato que os representa, a Associação de Salva-vidas de Pinamar, os trabalhadores fizeram numerosas demandas relacionadas às suas condições de trabalho nos últimos 20 anos. Entre essas exigências, eu coloco como um eixo central a relação salário-tempo de trabalho, que teve o seu ponto de viragem com a promulgação da legislação nacional e provincial, ambos em 2015. Tais leis regulam a prestação de salva-vidas e, entre outras coisas, estabeleceram o dia de trabalho de seis horas. Vou me concentrar sobre o impacto da acção da União sobre essas modificações, porque esta mudança a nível legislativo é uma peça da complexa teia de conflitos pelas condições de trabalho que Associação de Salva-vidas de Pinamar está realizando em diferentes tempos e espaços: entre eles, os salva-vidas com os patrões, com assessores legislativos, deputados e representantes dos governos municipal e provincial.

**Palavras chave:** Trabalhadores, União, Salário, Condições de Trabalho, Salva-vidas

### **SUMARIO**

1. Introducción 2. Antecedentes 3. La relación salarial 4. La organización sindical en perspectiva 5. La demanda por las condiciones de trabajo 5.1. Facundo y el trabajo municipal 5.2. Johanna y Fernando, el trabajo en el sector privado 6. La conquista de las leyes que regulan el servicio de guardavidas 6.1 Negociaciones en torno al contenido 7. La reducción de la jornada laboral como paradigma del cambio 7.1. Lucas y las modificaciones en las condiciones de trabajo 8. A modo de cierre. Bibliografía

\*\*\*\*\*

### **1. Introducción**

La Asociación de Guardavidas de Pinamar (AGP) 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. 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 no se sentían representados por esta organización y decidieron crear una 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 gremial. Luego de un largo y sinuoso proceso, la AGP obtuvo personería gremial en el año 2011.

La institucionalización de la conflictividad laboral ha sido una temática ampliamente abordada en las ciencias sociales. Una de las cuestiones fundamentales para comprender a las organizaciones, su devenir y la complejidad de las relaciones que se entablan en su interior, es analizar las formas de representación que se establecen entre los mismos trabajadores, así como dar cuenta de cuáles son las formas de organización legitimadas por las patronales, pero fundamentalmente por el Estado, para ejercer legalmente la representación. En este escrito me propongo analizar los efectos del proceso de institucionalización en la organización gremial de los guardavidas del partido bonaerense de Pinamar, con el objetivo de analizar la construcción de las demandas laborales. En particular, apunto a destacar la centralidad que tuvo el reclamo que produjeron los trabajadores en torno relación salario-tiempo de trabajo.

Desde una perspectiva etnográfica, me propongo aprehender la diversidad del mundo social a través de un análisis centrado estratégicamente en las perspectivas nativas a partir del contacto directo y prolongado con las personas que pertenecen al ámbito social de estudio. Balbi (2012) sostiene que la etnografía debe caracterizarse por una forma de integración dinámica de las ‘perspectivas nativas’ en la descripción y que ello opera como un motor de la investigación. Es por esto que me valgo principalmente de situaciones etnográficas para problematizar y explicar las relaciones complejas que se establecen entre los trabajadores y los diferentes actores dentro de este ámbito 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).

Las escenas etnográficas que aquí presento son parte del trabajo de campo que realicé entre los años 2012 y 2016 principalmente en la localidad de Pinamar y, en menor medida, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Este consistió en participar de las jornadas laborales junto a los guardavidas así como de las actividades sindicales, tales como asambleas y manifestaciones en la calle. También realicé una recopilación de materiales secundarios que incluye presentaciones judiciales, leyes nacionales y provinciales, ordenanzas municipales, sentencias judiciales, expediente administrativo de la AGP en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y documentación del sindicato como fichas de afiliación, estatutos, actas de asambleas y memorias escritas

## **2. Antecedentes**

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. Desde una perspectiva institucionalista, algunos autores plantearon una preocupación central por las normas o reglas constituidas institucionalmente en torno de las relaciones laborales. El enfoque unitarista que propuso Dunlop (1978) centró su análisis 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. Este enfoque ha recibido críticas por proponer a las relaciones industriales como un sistema autocontenido y en el cual la conflictividad es entendida como una contingencia.

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) 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. 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 ‘las bases’ sino entenderlo tanto a partir de las prácticas de sus dirigentes como del conjunto de los trabajadores que representa.

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 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?* (1902), 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* (1962) 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, afirmaba que en las organizaciones gremiales resultaba fácil que los funcionarios prosiguieran cursos de acción que la mayoría de las bases no aprobaba. La tercera postura, desarrollada por Trotsky (1940), 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”.

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 adquirir un carácter institucional, por lo cual su potencial revolucionario se pone en cuestión. Una pregunta que recorrerá todo el artículo tiene que ver con los efectos del proceso de institucionalización de la conflictividad laboral. El cuestionamiento que guía el análisis es por los efectos de este proceso y su relación con las demandas construidas por los trabajadores en el contexto de sus experiencias en común.

Iniciaré la siguiente sección 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 por qué buscaban un aumento de lo que ellos llaman el *salario de cuarenta y ocho horas*<sup>1</sup>, 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 haciendo un corte en el año 2015 para luego analizar la sanción de las leyes de guardavidas y las adaptaciones a la nueva situación.

### 3. La relación salarial

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. Las modificaciones a nivel legislativo son 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. Estas forman parte del trabajo político de sus dirigentes, entendiendo que el mismo consiste en “producir políticas materiales e inmateriales articulando las relaciones personales con el tejido institucional” (Gaztañaga, 2008: 141). La categoría de trabajo político resulta fértil tanto para describir como para analizar la acción sindical y las estrategias desplegadas por los dirigentes de la AGP y dar cuenta de los efectos institucionales de su trabajo. Con respecto a las condiciones de trabajo y, específicamente, sobre la relación salario-tiempo de trabajo, los dirigentes de la AGP realizaron 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 los puestos de trabajo como en las asambleas que convoca el sindicato 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.

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.

En el siguiente apartado daré cuenta, en términos de proceso, de la construcción a largo plazo de las demandas laborales para luego centrarme en la relación salario-tiempo de trabajo. 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

---

<sup>1</sup> Utilizo cursivas para enfatizar expresiones nativas.

llegaron a la disputa por el salario básico teniendo en cuenta las relaciones que establecieron con las patronales y el Estado.

#### 4. La organización sindical en perspectiva

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*, preferían trabajar todas las horas en los días posibles para obtener un mayor salario al final de la temporada. Predominaban las relaciones personalizadas entre trabajadores y patrones que se expresaban, en parte, en la preponderancia de los factores extra monetarios de las relaciones laborales. La heterogeneidad de las negociaciones se manifestaba en lo que los guardavidas llaman los *acuerdos en las oficinas de los balnearios*. Los guardavidas comenzaron a reunirse para organizar una competencia para conmemorar el “Día del Guardavidas”. La organización de esa competencia fue el primer *lugar de encuentro* para un grupo reducido que comenzó a reunirse para fomentar las mejoras que en ese entonces entendían como cuestiones *profesionales*: promover las técnicas de entrenamiento y de rescate. Según me dijera Fernando, principal dirigente del sindicato y uno de sus fundadores, 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 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 que, si bien estaba a cargo de la Municipalidad de Pinamar, consideraban insuficiente. Luego 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 27/89 –conocido como *decreto Cafiero*<sup>2</sup>-, que en ese entonces era el marco normativo de la actividad en toda la provincia de Buenos Aires. También analizaron las condiciones que el municipio le exigía a los concesionarios de las Unidades

---

<sup>2</sup> Decreto 27/1989 de la Provincia de Buenos Aires. Antonio Cafiero fue gobernador de la provincia de Buenos Aires entre los años 1987 y 1991 por el Partido Justicialista.

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 de forma individual pero simultáneamente fue pedir la des-afiliación al SUGARA<sup>3</sup> 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 asociación civil estaba, tal como me dijo Fernando “agotada en sus potencialidades” porque los guardavidas comenzaron a darle mayor relevancia a los reclamos relacionados con los incumplimientos de las patronales, la continuidad laboral y las condiciones de trabajo.

Una de las características más destacadas de las relaciones que establecían los guardavidas con sus empleadores, en el sector privado, 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”, 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 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, en muchos casos siendo 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 la 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. 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 preponderantemente 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.

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 la actividad que realizaban. Pero esa intención 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

---

<sup>3</sup> Para un análisis sobre la relación entre SUGARA y AGP ver Llamosas, 2017

“recibir” órdenes del patrón cuando realizan su trabajo específico. 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.

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. 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 implicó el desplazamiento de la personería del sindicato que la ostentaba hasta entonces. En segundo lugar, la personería gremial garantizó a los dirigentes su reconocimiento como representantes de los trabajadores guardavidas ante las patronales y el Estado. Además, la AGP obtuvo todos los derechos exclusivos que tienen las organizaciones gremiales con personería, entre otros: la retención de la cuota sindical por parte del empleador, el derecho de convocar a medidas de fuerza como huelgas y participar en organismos de planificación y control de la actividad.

La institucionalización de las relaciones laborales no tiene un devenir predeterminado en tanto se construyó como parte de las demandas producidas colectivamente. Es clave en este caso tener en cuenta que el proceso mencionado forma parte de una demanda colectiva construida a partir del trabajo político de los dirigentes del sindicato. Si el proceso de formalizar la representación de los trabajadores parte de una demanda de los guardavidas, las consecuencias que el mismo produce forman parte de las reivindicaciones en torno de la conflictividad laboral. En definitiva, los efectos o consecuencias de lo institucional si bien establecen reglas en torno del cauce de la conflictividad laboral, no necesariamente producen intereses diferenciados entre dirigentes y afiliados al sindicato. Por ello es clave dar cuenta, tal como plantea Hyman (1981) de las acciones y relaciones personales y no estructuradas en el discurrir de la conflictividad laboral porque, en definitiva, éstas pueden conducir a las formas institucionales que las implican. En este sentido, la institucionalización es un aspecto, entre otros, que conforman el establecimiento de las relaciones laborales en este sector. Sostengo entonces la relevancia que adquiere el análisis in situ de la cotidianeidad del trabajo de los guardavidas sindicalizados en tanto su accionar no se reduce a las formas que lo contienen institucionalmente. A su vez, la generación de instancias formales de negociación, como veremos más adelante, genera tensiones en torno de qué y cómo se demanda frente a las patronales y el Estado. El trabajo político de los dirigentes tiene un lugar central ya que la producción de las demandas requiere de generar el interés colectivo.

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, 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. Veremos como la institucionalización de las relaciones laborales no se produce como un reemplazo de una forma de establecer el vínculo laboral por otro de forma absoluta. El transcurso de las negociaciones de carácter colectivo se entrecruza con los vínculos de carácter informal que predominaron en la actividad durante los años previos. Si solo tuviéramos en cuenta las relaciones en instancias formales de negociación entre patronales, sindicato y Estado, probablemente perderíamos de vista la porosidad de sus fronteras.

## **5. La demanda por las condiciones de trabajo**

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 en el año 2015 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. 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.

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 privados<sup>4</sup>. En el año 2011 el Concejo Deliberante de Pinamar 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 minutos<sup>5</sup>. También establece que deberán asistir a un curso de primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar – conocida como RCP- conforme a normas y protocolos de reconocimiento internacional<sup>6</sup>. 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, es el de la continuidad o estabilidad laboral de los trabajadores municipales de la actividad. La ordenanza establece las causas que “extinguen” los deberes y derechos de los guardavidas en la 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.

### 5.1. Facundo y el trabajo municipal

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

---

<sup>4</sup> 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

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Protocolo de la *American Heart Association*

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 esta. 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 investigación. Fue despedido por la municipalidad luego de organizar y participar de la primera huelga de guardavidas en diciembre de 2011. 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. Antes de ser guardavidas, Facundo vivía en Burzaco, provincia de Buenos Aires, con su familia. Cuando terminó el secundario, comenzó a trabajar en un laboratorio para colaborar con la economía del hogar. Su padre había sido ferroviario y luego de las privatizaciones y de un retiro voluntario, la familia comenzó a tener dificultades económicas. Según me contó, a los veintiséis años decidió prepararse para ser guardavidas y se arriesgó al irse a vivir a Pinamar. 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 lugar de trabajo acorde 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 con criterios que, según muchos guardavidas, funcionan como 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 estas 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<sup>7</sup> y me terminó diciendo que era un error. Y me dieron este puesto que yo quería, porque pensé 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.<sup>8</sup>

Definitivamente, la situación de Facundo y sus condiciones de trabajo no eran “representativas”<sup>9</sup> 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.

## 5.2. Johanna y Fernando, el trabajo en el sector privado

Johanna se desempeña como guardavidas en Pinamar desde el año 2006. A los pocos años de estar trabajando allí durante la temporada, se trasladó a vivir de manera permanente junto a su esposo, quien también es guardavidas. Johanna forma parte de la comisión directiva del sindicato y trabaja como profesora de educación física fuera de la *temporada*.<sup>10</sup> Fernando es uno de los protagonistas de la formación de la AGP desde sus inicios como asociación civil y en el proceso de sindicalización. También se mudó a vivir a Pinamar a los pocos años de estar trabajando en la playa, hace casi treinta años. 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.

Fernando y Johanna trabajan en puestos *laderos*<sup>11</sup>. 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.

---

<sup>7</sup> Uno de los responsables de la distribución de los puestos de trabajo.

<sup>8</sup> Conversación de la autora con Facundo. Febrero de 2015. Pinamar.

<sup>9</sup> 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”. Tal como explica Guber, 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).

<sup>10</sup> Actualmente la temporada de trabajo comienza el 15 de noviembre y se extiende hasta el 15 de abril cada año.

<sup>11</sup> 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.

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 inconstitucional<sup>12</sup>, si bien es un caso particular para lo cual se falló así –me explicó Fernando- (...) 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 piedra 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<sup>13</sup>*

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 cotidianidad de los guardavidas. El “mangrullo” es una estructura elevada que no otorga protección respecto del viento –ni del ruido permanente que este 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 final el día, 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 las condiciones de trabajo, la jornada laboral extendida fue 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. Este reclamo no puede estar aislado del resto de las condiciones de trabajo, pero tampoco puede escindirse del contexto en el que se produjo.

La demanda en torno de la jornada laboral es parte de una serie de reivindicaciones de los guardavidas, entre las cuales se encuentra el reconocimiento como sindicato. Un aspecto particular de este proceso es que aquellos guardavidas que fueron convirtiéndose en dirigentes, a su vez trabajan en las mismas condiciones que el resto de los guardavidas, por lo que a la vez que condujeron la construcción de las demandas también estuvieron directamente afectados por las condiciones de trabajo y por los reclamos que llevaron adelante. En este punto es interesante que,

---

<sup>12</sup> 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

<sup>13</sup> Conversación de la autora con Johanna y Fernando. Febrero de 2015. Pinamar

aun ocupando sus lugares de trabajo habituales, existen tensiones en torno a los reclamos y demandas que el sindicato lleva adelante o que sus dirigentes proponen. Más adelante lo ejemplificaremos haciendo referencia a la jornada laboral reducida de los guardavidas. En cualquier caso, el punto aquí radica en que las tensiones y ambigüedades en torno de las demandas gremiales son producto del accionar sindical, y sus dirigentes ejercen un rol en la generación del interés por determinado reclamo o la búsqueda de consensos en torno de estos. En principio podemos afirmar que parte de la producción del sindicato implica la búsqueda de consensos, difícilmente podría producir algún tipo de acción si no existieran los espacios en los cuales se dirimen las tensiones.

Hasta aquí presenté las características fundamentales en torno de las condiciones de trabajo de los guardavidas y las demandas laborales encabezadas por el sindicato. A continuación, analizaré la sanción de las leyes que regulan el trabajo de los guardavidas para luego dar cuenta de las tensiones que produjo la modificación de la jornada laboral en la cotidianeidad del trabajo de los guardavidas. Retomaré más adelante algunas escenas etnográficas para analizar las consecuencias en torno de la aplicación de las leyes para los guardavidas en el contexto de la institucionalización de las relaciones laborales.

## **6. 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. 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 Cafiero* -Nº 27/1989 -. Este decreto 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 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 SUGARA con distintos sectores empleadores: el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 179/1991 que regía para toda la Provincia de Buenos Aires -y otras-, y el CCT 425/2005 exclusivamente para el ámbito de Pinamar. En otro trabajo 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 ocho 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 organizarse no se llega a ningún lado...y nosotros teníamos la real necesidad –me dijo, en aquel entonces.*<sup>14</sup>

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.*<sup>15</sup>

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. Desde Pinamar 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 Gesell<sup>16</sup> le llevó seis meses”.

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. 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.

Desde que comencé mi trabajo de campo en 2012, recuerdo que los dirigentes del sindicato 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. Esta 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 solo había dos sindicatos de guardavidas con personería gremial: el SUGARA y el Sindicato de Guardavidas y Afines de General Pueyrredón. 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

---

<sup>14</sup> Conversación de la autora con Fernando. Marzo de 2012. Pinamar

<sup>15</sup> Conversación de la autora con Fernando. Febrero de 2016. Pinamar.

<sup>16</sup> A la Unión de Guardavidas de Villa Gesell, sindicato que representa a los guardavidas del partido de Villa Gesell.

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”.

Hasta aquí, uno de los puntos más relevantes en el recorrido que devino en la sanción de las leyes es, en efecto, que para llevar adelante las demandas del conjunto de los trabajadores guardavidas, existe la necesidad de que la conduzcan personas que tienen experiencia y formación en torno de la actividad sindical. En este caso, los dirigentes del sindicato fueron formándose como tales en el mismo proceso de organización gremial. Se plantea un dilema respecto de la paulatina profesionalización en la tarea dirigencial, ya que esta podría implicar, tal como plantean las posturas más pesimistas respecto del desarrollo del sindicalismo, que los dirigentes autonomicen sus intereses respecto de los trabajadores que representan. Veremos en adelante que el avance del proceso institucional de representación, si bien otorga niveles de autonomía en términos de negociación a los dirigentes, también implica la necesidad de legitimar sus decisiones entre los trabajadores que representan. En otras palabras, el orden recíproco de necesidad va delineando la elaboración de las demandas laborales. Además de generar los consensos para la aprobación de las leyes, los dirigentes guardavidas debieron generar espacios en los que se construyera como una demanda legítima del conjunto de los trabajadores.

### **6.1 Negociaciones en torno al contenido**

Los guardavidas de Pinamar habían sido representados legalmente en la culminación de su demanda por el otorgamiento de personería gremial por un abogado laboralista<sup>17</sup> 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 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 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 –pileta o playa-. 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

---

<sup>17</sup> Idem

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. 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*<sup>18</sup> 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 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

---

<sup>18</sup> Analizado en Llamosas 2017.

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 había 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<sup>19</sup>.

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<sup>20</sup> traspasara la conducción del ejecutivo a María Eugenia Vidal<sup>21</sup>.

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: la 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

---

<sup>19</sup> Integran la Federación Argentina de Guardavidas: Sindicato de Guardavidas y Afines de General Pueyrredón, Asociación de Guardavidas de Pinamar, Sindicato de Guardavidas del Río de la Plata, Asociación de Guardavidas de Necochea y Quequén, Unión de Guardavidas Agremiados de Mar del Plata, Asociación de Guardavidas de Tres Arroyos, Unión de Profesionales Guardavidas del Partido de la Costa, Unión de Guardavidas de Villa Gesell, Asociación de Guardavidas de General Alvarado y Sindicato de Guardavidas de Neuquén.

<sup>20</sup> Daniel Scioli fue gobernador de la provincia de Buenos Aires entre los años 2007 y 2015 por la coalición política Frente Para la Victoria.

<sup>21</sup> María Eugenia Vidal fue gobernadora de la Provincia de Buenos Aires por la alianza Cambiemos entre 2015 y 2019.

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.

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.

## **7. 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.

### **7.1. Lucas y las modificaciones en las condiciones de trabajo**

Lucas trabaja hace catorce años como guardavidas en Pinamar. Milita en el sindicato desde su primer trabajo en un balneario. Desde 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.*<sup>22</sup>

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. Esta situación provocó ciertas tensiones, que no necesariamente se manifestaron de forma explícita o como un reclamo a su dirigencia. Más allá de esto, parte del trabajo político de los dirigentes fue, a partir de esta nueva situación de adaptación, realizar un seguimiento de las situaciones en las que se generaron tensiones.

Una de las preguntas iniciales de este artículo fue por los efectos de la institucionalización en el proceso de la elaboración de las demandas laborales de los guardavidas. Entendiendo que el conflicto es una parte constitutiva del establecimiento de las relaciones laborales, la pregunta es acerca del desarrollo de esa conflictividad. En el caso estudiado, vimos que una de las demandas construidas tenía que ver justamente con un proceso de institucionalización. Una parte importante

---

<sup>22</sup> Conversación de la autora con Lucas. Enero de 2016. Pinamar.

de las negociaciones y relaciones siguieron el curso, de carácter más informal, que habían tenido durante muchos años. Por este motivo, afirmamos la importancia de analizar en términos de proceso. Una vez logrado un cierto nivel de institucionalización, pudimos ver que las demandas al ser plasmadas por ejemplo en leyes, pusieron en tensión algunos hábitos de trabajo sumamente arraigados para los trabajadores con la conquista de derechos a través de legislación impulsada por el sindicato. A través de la descripción de esta situación, podemos ver cómo la forma en que se produce institucionalización expone que el proceso produce a la vez que demandas colectivas, tensiones en torno a cómo se construyen esas demandas y a su vez, a la forma en que las regulaciones que produce la institucionalización, se concretan en la vida cotidiana de los trabajadores. En verdad, el establecimiento de reglas o normas en las relaciones laborales no alcanza para explicar la complejidad de situaciones que se presentan en las relaciones de trabajo. Haciéndonos eco de las críticas marxistas a las teorías institucionalistas, intentamos demostrar que más allá del reconocimiento formal como sindicato, los dirigentes de la AGP debieron consolidar su capacidad de representación en situaciones cotidianas e informales que involucran el trabajo y la cotidianeidad de los trabajadores a los que representan. En otras palabras, las instancias de formalización de negociación entre el sindicato, el Estado y las patronales son un momento en la construcción de las demandas laborales. Los efectos que estas produjeron no pueden analizarse solamente en términos normativos sino teniendo en cuenta cómo afecta a las situaciones cotidianas del trabajo. Por todo esto, el trabajo político de los dirigentes del sindicato no se agota en el logro de determinada demanda sino también en la producción cotidiana de su propia legitimidad frente a los cambios que estas demandas producen.

## 8. A modo de cierre

En este trabajo 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. Por cierto, podemos 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.

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, 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, 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.

## Bibliografía

- Abal Medina, Paula; Arias, Cora Cecilia; Crivelli, Karina y Menéndez, Nicolás Diana (2009) Resistencias en los lugares de trabajo. En Battistini, O. R. (coord.) *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*. (pp. 113-141) Buenos Aires: Prometeo
- 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
- 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
- Gaztañaga, Julieta (2008) ¿Qué es el trabajo político? Notas etnográficas acerca de militantes y profesionales de la política. En *Cuadernos de Antropología Social*, 27.

- 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
- Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism and long waves* London: Routledge
- 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, Gabriela (2017) *Trabajar salvando vidas. El proceso de sindicalización de los guardavidas de Pinamar*. Buenos Aires: Antropofagia
- Michels, Robert (1979) [1962] *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*. Buenos Aires, Amorrortu
- Montes Cató, J.; Ventríci, 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
- Senén González, C., Del Bono, A. (2013) Introducción. En: Senén González, C., Del Bono, A. (dir.) *a 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
- Trotsky, L. (1940), “La ofensiva económica de la contrarrevolución y los sindicatos”. En [http://www.marxists.org/espanol/trotsky/1930s/1933\\_0330\\_1.htm](http://www.marxists.org/espanol/trotsky/1930s/1933_0330_1.htm). Consultado el 18/09/2017
- Varela, P. (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
- Ventríci, P. (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
- 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

## Fuentes

- 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.