

Acción colectiva de los trabajadores guardavidas*

María Soledad Guerriere(**)

Resumen:

La crisis económica política y social acontecida en nuestro país a finales de 2001 y extendida a lo largo de todo el año siguiente derivó, devaluación por medio, en una reactivación de la economía local que contribuyó a configurar un escenario de las relaciones laborales que difiere del prevaleciente en la década pasada.

El crecimiento económico y la recuperación del empleo, los cambios y el giro de las tendencias en cuanto al rol del Estado, la legislación y la jurisprudencia laboral, configuran aspectos de un nuevo marco de acción colectiva que se sitúa en la base de la revitalización y el fortalecimiento actual del sistema de relaciones laborales.

Este contexto favoreció la emergencia de conflictos laborales, observable en los aumentos continuos de los indicadores respectivos relevados por distintas fuentes a partir de 2002.

En el presente trabajo se indagará acerca de la correspondencia del nuevo marco de acción colectiva en la actividad sindical de los guardavidas. Para ello se analizarán las estrategias de organización de los trabajadores a partir del 2003 a la actualidad. Nos proponemos analizar las estrategias de organización tanto en los lugares de trabajo como en las estructuras sindicales.

El caso resulta interesante por las peculiaridades que presenta en diversos aspectos que a priori dificultan la organización sindical como ser la intermitencia de la actividad, sus características, modalidades de contratación y condiciones de trabajo, entre otras. Por otra parte, existen disputas intersindicales que permiten analizar desde distintas aristas las dificultades y potencialidades para el ejercicio de la libertad sindical.

*El presente trabajo se desprende de un informe más completo “Nuevas estrategias sindicales en la actividad guardavidas” elaborado en colaboración con Jimena Frankel, estudiante avanzada de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales. Asimismo se hace expreso el reconocimiento de los estudiantes que estudiaron la actividad el 1º cuatrimestre de 2011 de la cátedra Relaciones del Trabajo quienes realizaron partes de las entrevistas citadas.

** soleguerriere@yahoo.com.ar. Facultad Ciencias Sociales, UBA

Estudiante avanzada de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Actualmente desarrolla tareas de colaboración en el proyecto de investigación UBACyT S020, Instituto de Estudios de América Latina y El Caribe (IEALC) a cargo de Héctor Palomino (Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA)

Acción colectiva de los trabajadores guardavidas

Aproximación a la actividad guardavidas

Lejos de lo que observamos cada verano en las playas marítimas, fluviales y en los centros recreativos, el trabajo de los guardavidas es casi imperceptible en cuanto al impacto que tiene su presencia en estos espacios de veraneo y recreación. Más de una vez hemos agradecido ser rescatados por alguno de estos muchachos y en menor medida muchachas que están al sol gran parte del día, tomando mate y realizando más de una tarea que en nuestro afán de descanso no observamos por que efectivamente estamos disfrutando de nuestras vacaciones.

Estos trabajadores tienen como finalidad primordial asegurar que las vacaciones sigan siéndolo y no se conviertan en un mal momento o en una situación irreversible para la vida de nosotros.

Por lo tanto ejecutar medidas de acción directa, pondría en peligro la seguridad de las personas. Es por ello que no se observan en la actividad este tipo de medidas, ya que puede peligrar la vida de las personas si se produjera un paro de actividades o una huelga. Si bien, esta actividad no es considerada un servicio esencial, podría llegar a entrar dentro de los límites que plantea la ley², pero sobre todo no es considerada por los trabajadores como una alternativa para visibilizar sus dificultades.

Considerando esta limitación el presente trabajo intenta analizar y visibilizar la acción colectiva que se viene desarrollando en la actividad de guardavidas.

En primer lugar intentaremos hacer una breve presentación de las características particulares que presenta esta profesión para luego contextualizar el surgimiento de sindicatos en el litoral bonaerense y por último, analizar las acciones colectivas llevadas a cabo en los casos de estudio en torno al concepto de libertad sindical.

Los casos de estudio fueron seleccionados por su pertenencia a distintos ámbitos de representación y por el tipo de inscripción del gremio en cuestión. De esta manera estudiamos, un sindicato con simple inscripción en este caso elegimos a la Unión de Guardavidas de Villa Gesell³, y dos sindicatos con personería gremial pero diferente ámbito de representación territorial. Estos son el Sindicato Único de Guardavidas y Afines⁴ con incumbencia en la provincia de Buenos Aires excluido el Partido de General Pueyrredón y Pinamar, y el otro es la Asociación de Guardavidas de Pinamar⁵ con ámbito de representación en el Partido de Pinamar.

En esta ponencia consideramos al trabajo de los guardavidas como una profesión muy joven, que depende del ir y venir de los índices de ocupación turística de cada ciudad como estrategia de búsqueda laboral, pero que a la vez posee una capacidad de presión encubierta, poco percibida por los propios trabajadores. Podríamos decir que si no hay guardavidas en las playas, ríos o natatorios, las personas no podrían disfrutar de las zonas de baño en sus vacaciones. Esto es así por que la llamada “Ley Cafiero” Decreto n°27/89 establece que en todos aquellos lugares en donde haya un espejo de agua y bañistas debe haber un guardavidas.

² Ley de ordenamiento laboral 25877 ...“Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción...” [...] ...“Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos:

a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población”...

³ Inscripción gremial otorgada por Resolución del M.T.E y S.S N° 96/11 publicada en el Boletín Oficial el 1 de marzo de 2011.

⁴ Personería gremial otorgada por Resolución del M.T.E y S.S N° 272/88

⁵ Personería gremial otorgada por Resolución del M.T.E y S.S N° 60/201122 de febrero de 2011.

Marco normativo general de la actividad

La regulación de los trabajadores guardavidas de la Argentina, surge con el decreto N° 7647/74 que aprueba el reglamento para el funcionamiento del cuerpo de guardavidas de la Provincia de Buenos Aires (Zona Fluvial), y con el decreto N°9559/74 para el funcionamiento del cuerpo de guardavidas de la Provincia de Buenos Aires (Zona Marítima). Al igual que en otras actividades, pasó casi un siglo⁶ para que la profesión sea reconocida por el Estado y los trabajadores tengan un piso mínimo de derechos y reglas mínimas para su desarrollo⁷.

Esta reglamentación, fue derogada 4 años más tarde por el decreto N° 781/78, cuya aplicación afectó a todo el personal guardavidas del sector público y privado dentro de la Provincia de Buenos Aires.

Allí se establecen algunas de las condiciones de trabajo básico de los trabajadores tanto salariales como no salariales (jornada, elementos de seguridad y protección personal, ropa de trabajo), condiciones de entrada y salida del personal, y cuestiones formales de la profesión, entre otros temas.

Entre los derechos reconocidos en la norma, se encuentran algunos cuya reglamentación tiene carácter taxativo y otros de carácter enunciativo. Hacemos esta distinción a fin de señalar la existencia dos tipos derechos reconocidos: por un lado aquellos que explican cuál es el derecho que opera para todos los trabajadores y por otro aquellos derechos que sólo se enuncian, y su efectivización puede estar sujeta a lo que disponga cada empleador.

Entre los primeros se encuentran: Un descanso semanal; ropa de trabajo a cargo del empleador y tiempo mínimo de servicio (120 días). Entre los segundos aparece: El reconocimiento de una remuneración sin monto estipulado y la jornada de trabajo que está sujeta a lo que disponga cada Municipio.

En relación a las reglas de funcionamiento de la actividad, se establece las condiciones formales de ingreso que deben cumplir los trabajadores; el procedimiento de designación, y las obligaciones de los guardavidas.

La última norma dictada por el Estado respecto a la actividad data de enero de 1989. El decreto N° 27/89 conocido como la “Ley Cafiero”, firmado en la ciudad de La Plata, deroga la norma anterior e instala nuevas condiciones de trabajo para la actividad en la provincia de Buenos Aires y al mismo tiempo, profundiza sobre las regulaciones previstas en la norma anterior.

En relación a los nuevos derechos, el decreto prevé: elementos de protección personal y cantidad mínima de guardavidas por lugar de trabajadores. Respecto a la profundización de las regulaciones anteriores, se establece una jornada diaria o semanal; un salario mínimo, y una ampliación del equipo de trabajo (ropa de trabajo). Por último, se amplían los requisitos de ingreso de los trabajadores y los mecanismos de ingreso. En este sentido podemos decir que al día de la fecha esta es la reglamentación considerada por los propios trabajadores como la más favorable, así lo define un dirigente de Villa Gesell... “nosotros basamos nuestros reclamos en la Ley Cafiero (refiriéndose al Decreto n° 27/89) y el convenio del 91 por que al día de hoy, no logramos llegar a la personería para tener un nuevo convenio y el SUGARA no lo va a hacer, arregla nuevas escalas y listo”...

Marco normativo específica de la actividad

En relación a los convenios colectivos de los guardavidas de la provincia de Buenos Aires, su primer convenio N°179/91 se negocia luego de más de 20 años desde el reconocimiento estatal de la actividad. Éste convenio firmado a nivel de fué durante la ronda la de negociación de los

6 Los primeros trabajadores guardavidas surgen a principios del siglo XX. Estos acompañaban a las “damas de la elite dominante” en sus paseos por los ríos y balnearios. De allí que se los conocían como bañeros, <http://www.pagina12.com.ar/diario/contratapa/13-81069-2007-03-02.html>

7 El análisis de esta norma no será presentado en este trabajo debido a que no se encuentra disponible en ningún sitio web públicos y es parte del nuevo proceso de búsqueda que se está realizando en el curso de esta investigación

noventa pero a diferencia de la tendencia general, instaura la regulación convencional de la actividad que al día de hoy sigue siendo más favorable para los trabajadores.

Luego, ocho años en Villa Gesell se negocia un nuevo convenio⁸ (n°298/98) que tiende a perforar las condiciones negociadas en el convenio de actividad. Dentro de la misma ronda de negociación, se firma el convenio de actividad y por localidad, lo cual resulta llamativo.

En cambio para Pinamar, siguiendo la tendencia general observada a partir del 2003 se observa una revitalización de la negociación colectiva con predominio de los acuerdos salariales (Palomino y Trajtemberg 2007). Este nuevo convenio se caracteriza por la introducción de una comisión de interpretación tripartita y un tribunal de disciplina cuyos dictámenes son inapelables; con respecto a la jornada de trabajo queda sujeta las condiciones climáticas; el período de contratación queda dividido en temporada baja y temporada alta dependiendo de la cantidad de carpas que estén disponibles en cada balneario, entre otros contenidos más que no hacen más que perforar las condiciones de trabajo de esta región.

Características de los tipos de contratación

Para esta actividad podemos definir las formas de contratación como heterogéneas, esto es así por que el tipo de contratación varía según el lugar físico y ámbito en donde se desarrollen las tareas. Esta diversidad, como veremos en el desarrollo del trabajo, impacta sobre las condiciones salariales y no salariales de los trabajadores configurando un escenario de heterogeneidad de condiciones de trabajo, que de alguna manera termina siendo una de las causas por las cuales se comienzan a organizar estos trabajadores.

En primer lugar, una primera división se refiere al lugar o espacio físico donde estos trabajadores desarrollan sus tareas. Por un lado se encuentran aquellos que se desempeñan en natatorios y por otro los que trabajan en zonas marítimas o zonas fluviales.

Una segunda división se refiere al ámbito donde se establezca la relación salarial. En la actividad se denomina “guardavidas privados” a los que trabajan en Unidades Turísticas Fiscales⁹ denominadas balnearios que pertenecen al **ámbito privado**, y “guardavidas municipales” a los que trabajan en playas o natatorios públicos pertenecientes al **ámbito público**.

En el primer caso, los guardavidas se encuentran dentro de la modalidad de trabajadores asalariados, es decir, aquellos que poseen una mayor dependencia y subordinación organizativa (Palomino, 2000). Sus condiciones laborales se rigen tanto por el contrato de trabajo como por el conjunto de normas que conforman derechos del trabajo y los convenios colectivos vigentes.

En el segundo caso, la relación laboral de estos trabajadores supone un tipo de sujeción a un ordenamiento laboral de otro tipo. Aquí el trabajador está situado en una relación de doble subordinación, en la medida que por un lado se encuentra subordinado a su superior directo - responsables de playa- y por otro a la norma que lo constituye como “funcionario” y define sus responsabilidades –Decreto que dispone su designación-(Palomino, 2000).

Una de las particularidades del caso en estudio y la actividad en general es la falta de aplicación de una misma reglamentación de trabajo para los trabajadores públicos (municipales) como privados.

Si bien durante la década del ‘90 operó una tendencia de privatización a nivel general en nuestro país a partir de 2005 en Villa Gesell y Pinamar se observa un cambio de esa tendencia que se inició con la política de recuperación de médanos y playas implementada por el Municipio de Villa Gesell y en la actualidad se está implementando la misma política en el Municipio de Pinamar la cual consiste en la demolición de todas las edificaciones sobre la playa y con ellas las concesiones de balnearios en manos privadas.

8 El convenio de referencia es el n°298/98 que tiene ámbito de aplicación territorial al Partido de Villa Gesell negociado por el SUGARA.

9 http://www.balneariosdegesell.com.ar/los_balnearios.php

En Villa Gesell las nuevas construcciones deberán regirse por una ordenanza¹⁰ especial que promueve la protección del medio ambiente. Esta situación llevó a que muchos lotes edificados no vuelvan a licitarse obligando al municipio a ampliar la dotación de guardavidas municipales. En la actualidad, de los 175 guardavidas que trabajan en Villa Gesell 150¹¹ están empleados por el municipio, y los 25 restantes, se desempeñan en balnearios.

Todo lo contrario sucede en el municipio de Pinamar en donde 120 son guardavidas privados y 60 se desempeñan como guardavidas municipales.

En este marco, se observan distintos factores que impactan sobre las condiciones de trabajo de los guardavidas y sus posibilidades de organización:

a- Un avance del Estado sobre la seguridad de las playas que no se traduce en un beneficio real para los trabajadores de la actividad ya que el tipo de contratación utilizado es por Decretos Municipales donde se designa mensualmente y en algunos casos hasta por día a los guardavidas, sin criterios generales su designación.¹²

b- La modalidad de contratación genera inestabilidad en los guardavidas municipales, y la arbitrariedad en la contratación, perfora las condiciones de trabajo de todos los guardavidas.

c- Las condiciones de trabajo es uno de los principales problemas y obstáculos que atraviesan estos trabajadores para su organización. La falta de estabilidad laboral y la arbitrariedad en el empleo aparecen como un instrumento efectivo para obstaculizar la posible organización, en la medida que instaura el temor al desempleo entre los trabajadores.

Por último, cabe señalar que la diferenciación normativa entre los trabajadores públicos y privados no impacta en las condiciones reales de trabajo de los guardavidas, en la medida que tanto en un sector como en otro, la regla común que opera es la precarización y flexibilización laboral. A partir de las entrevistas realizadas, se observa que las condiciones de trabajo de los municipales como de los privados no cumplen con ninguno de los derechos laborales básicos (jornada, salario, elementos de protección personal, ropa de trabajo, francos, entre otros) previstos por cualquiera de las normas que regulan la actividad.

Perfil del colectivo de trabajadores de la individualidad a lo colectivo

En la actualidad para desempeñarse como guardavidas se debe realizarse un curso de 12 meses, que consta de materias teóricas; materias prácticas y entrenamiento físico.

Para inscribirse en el curso hay que tener dominio de la natación y se debe pasar por una prueba de ingreso que estipula el mínimo de condiciones físicas para realizar el trabajo. Sostenemos como hipótesis que la propia formación relacionada a la disciplina deportiva, como los es la natación y el pedestrismo, donde la competencia tanto con sus propias marcas como con sus compañeros es una de las metas hace que estos trabajadores tiendan a la individualidad antes que a lo colectivo. Una vez aprobado el curso, se entrega una libreta de guardavidas en donde a final de cada temporada el empleador debe firmarla y evaluar el desempeño del trabajador. También en esta libreta debe constar la evaluación física anual que revalida el título y las condiciones físicas del trabajador.

En el caso de los trabajadores que se desempeñan por temporada, la intermitencia del trabajo hace que los lazos de solidaridad y compañerismo se construyan y reconstruyan cada temporada. Sumando a esto la alta rotación de la actividad hace que cada temporada haya

¹⁰ http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=767042

<http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/subnotas/120835-38528-2009-03-03.html>

<http://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-98246-2008-01-31.html>

¹¹ http://www.elfundadoronline.com/index.php?option=com_content&task=view&id=5216&Itemid=9

¹² Cabe destacar que en los sindicatos estudiados han elaborado una propuesta de ordenanza municipal que intenta regular este vicio legal, con respecto a este tema está elaborando un documento específico relacionado a los vacíos legales que hay para la actividad.

nuevos compañeros. La alta rotación en la actividad tiene causas que influyen fuertemente en la acción colectiva de los trabajadores.

Una causa es la relacionada al período de trabajo que es de 4 meses. Con respecto a esto suceden 3 situaciones comunes:

Situación 1: Antes de la crisis internacional muchos trabajadores, se iban a trabajar en las a España durante el invierno argentino por que se había generado una suerte de nicho para los guardavidas argentinos favorecidos por el cambio del Euro con relación al Peso argentino.

Situación 2: Muchos de los guardavidas se desempeñan como docentes, por lo tanto organizan su trabajo de invierno y al llegar el 30 de noviembre o 1 de enero comienzan la temporada como guardavidas.

Situación 3: Algunos trabajadores por el afán de desempeñarse como guardavidas durante el período de invierno, hacen changas; consiguen trabajos de baja calidad y renuncian al inicio de la temporada de verano para trasladarse a las playas donde desean o continúan trabajando.

Otra causa que se relaciona directamente con la anterior es los niveles de salario, en cualquiera de las 3 situaciones anteriores mencionadas, si el trabajador tiene una oportunidad de mayor ingreso y posibilidades de crecimiento económico decide dejar de trabajar como guardavidas, es por eso también que hay mayoría de gente joven trabajando y los veteranos son los menos.

Otra de las limitaciones que tiene la actividad en cuanto a generar una identidad colectiva es que se trabaja solo. Es decir, en las playas por la ya mencionada Ley Cafiero, se establece que cada 100 metros debe haber un guardavidas, por lo que se dificulta la posibilidad de cercanía y comunicación se dificulta bastante. Así lo comenta un trabajador “ *durante todo el día vos estás solo, tu elemento de seguridad y vos. Si tenés buenos compañeros sabés que si entrás al agua (refiriéndose a una situación de rescate de alguna víctima) atrás tuyo va a entrar pero también te puede pasar que no te vean nunca entre y te que des solo*”

Este tipo de cuestiones generan conflicto entre los propios compañeros, generando un sentimiento de desconfianza constante que cuando se puede revertir, ya está terminado la temporada y a la siguiente se comienza de cero.

La actividad de guardavidas en el Nuevo Régimen de Empleo

Los casos de estudio, son seleccionados por que de alguna manera son resultado del contexto en el cual se insertan. Consideramos que la institucionalidad que adquirieron los sindicatos en estudio se deben a lo que Palomino denomina Nuevo Régimen de Empleo (Palomino 2008), caracterizado por

- Un crecimiento del empleo registrado, junto a una disminución relativa del trabajo no registrado dentro del sistema de seguridad social;
- Un cambio de rol del Estado: en tanto *coordinador* de la negociación colectiva, al pautar incrementos salariales a través de distintos institutos laborales; y en tanto *agente de contralor*, a través de diversas medidas de inspección y control de las condiciones de trabajo;
- Una reorientación de la justicia laboral, que restablece algunos de los principios protectorios del trabajo;

Este cambio de contexto implica un nuevo marco para la acción colectiva, en el que se observa una revitalización del actor sindical, modificando sus reclamos y con formatos novedosos de conflicto (Cátedra Palomino, 2007). Este proceso genera una *recolectivización* de las relaciones laborales (Palomino, 2008; Wyczykier, 2008¹³), a partir de la mayor presencia de las instancias colectivas para la determinación de las condiciones de trabajo, se contraponen con la individualización de la relación de trabajo de los '90, que apuntaba a debilitar a las asociaciones sindicales y traía consigo una mayor vulnerabilidad y precariedad para los trabajadores.

13 Cabe aclarar que Gabriela Wyczykier utiliza en concepto de recolectivización laboral para analizar la experiencia de fábricas recuperadas por sus trabajadores, frente al proceso de individualización y exclusión de gran parte de la población trabajadora en la década de 1990. Es este último aspecto que retomamos en este trabajo.

Más específicamente en lo que respecta al análisis que aquí queremos desarrollar, es que si bien, existía una incipiente organización, esta comienza a institucionalizarse a partir del 2005¹⁴ con la obtención de la inscripción gremial de la Asociación de Guardavidas de Pinamar., En esta actividad, los aumentos de suma fija otorgados por Decreto a nivel nacional fomentaron la negociación colectiva y la actualización de las escalas salariales. Cabe destacar que no era una práctica desarrollada por el gremio ya que el convenio de actividad es del año 1991 y la escala en ese momento se había establecido en australes. Durante toda la década del noventa, los guardavidas quedaron a merced de la capacidad individual de negociación para pactar sus salarios cada temporada con sus empleadores, en donde predominaba el empleo no registrado. Anteriormente, esta práctica se desarrollaba pero tenía como eje la participación en las ganancias, así lo expresa un guardavidas veterano:..."cuando empecé el sueldo lo arreglabas con tu concesionario, siempre eran 2 carpas y media"... Es decir, el salario de cada trabajador valía el precio del alquiler de 2 carpas y media. En ese sentido, los trabajadores ven ese pasado como un anhelo en la actualidad.

Presentación de los actores sindicales

Para analizar nuestro caso de estudio, resulta necesario aproximarnos a los actores sindicales intervinientes en el sistema de relaciones laborales de la actividad.

En la actualidad existen 13 organizaciones gremiales en toda la actividad, que cuentan con distintos niveles de reconocimiento legal por parte del Estado.

En primer lugar encontramos dos asociaciones sindicales que cuentan con personería gremial con diferentes ámbitos territoriales a nivel provincia de Buenos Aires: el Sindicato de Guardavidas y Afines de General Pueyrredón y el Sindicato Único de Guardavidas y afines de la República Argentina (SUGARA). La Asociación de Guardavidas de Pinamar (AGP) posee como ámbito territorial el partido de Pinamar con la potestad de representar a todos los trabajadores de esa región.

El pleno reconocimiento legal del Estado en el modelo sindical argentino permite que estos gremios puedan negociar convenios colectivos de trabajo, representar a los trabajadores individual y colectivamente frente a empleadores como ante el Estado, entre otros derechos.

En segundo lugar existen seis sindicatos con simple inscripción: Asociación de Guardavidas Agremiados, Asociación de Guardavidas de Tres Arroyos, Unión de Profesionales Guardavidas, Asociación de Guardavidas de Necochea - Quequén y Unión de Guardavidas de Villa Gesell.

Una particularidad de estos gremios es que comienzan a surgir a partir de la década del 90, menos el sindicato de Villa Gesell que se organiza en el año 2006. En todos los casos la organización es a nivel local. Cabe señalar que entre estos, el gremio de Necochea - Quequén ha tramitado la personería gremial sin embargo no tenemos certeza que continúe con este trámite. Sin embargo la Asociación de Guardavidas de Pinamar ha seguido el trámite durante dos años logrando la personería gremial a principios de 2011, quitando la personería al SUGARA.

Por ultimo, a partir de las entrevistas realizadas se destaca el surgimiento de 5 sindicatos con reconocimiento legal limitado que se encuentran tramitando la simple inscripción: Unión de Guardavidas del Partido de la Costa; Sindicato de Guardavidas de Buenos Aires; Sindicato de Guardavidas de Necochea; Sindicato Unido de Rosario y Zonas de influencia; Unión de Guardavidas y Afines del Partido Alvarense.

De esto se desprende la siguiente tabla:

Sindicatos con Personería Gremial	Sindicatos con Personería Gremial en Trámite
3	1
Sindicatos con Inscripción Gremial	Sindicatos con Inscripción Gremial en Trámite

14 Fundamental con la obtención de inscripción gremial de Pinamar y las primeras reuniones en villa Gesell.

Sindicato de actividad vs surgimiento de nuevos sindicatos. Estudio de casos

El Sindicato Único de Guardavidas y Afines de la República Argentina (SUGARA) surge como gremio en 1983 en el Partido de La Costa¹⁵. El hecho fundante relatado por el entrevistado fué un conflicto relacionado a las condiciones de trabajo en la localidad: “cuando empezamos a trabajar de guardavidas en esa zona, trabajábamos de lunes a lunes, no teníamos recibo de sueldo, no nos pagaban aguinaldo, no nos pagaban vacaciones, no nos pagaban horas extras”... frente a la ausencia de organización gremial se contactan con los dirigentes de Mar del Plata: “nosotros no teníamos nada, no existíamos, y fuimos a pedirle a Mar del Plata el amparo, ser una filial del sindicato de ellos. Ellos no quisieron porque en ese momento les interesaba nuclear solamente a los guardavidas de Mar del Plata, con lo cual nosotros nos vimos en la necesidad de generar nuestro propio sindicato”...

Desde 1989 cuenta con personería gremial, particularmente agrupa no sólo a guardavidas sino también a carperos, ayudantes de carperos, operarios de mantenimiento de playas, cuidadores de guardarropas, profesores y entrenadores de natación. El ámbito territorial de representación se extiende a toda la provincia de Buenos Aires, con excepción del Partido de General Pueyrredón (por la acción de los conocidos e históricos guardavidas de Mar del Plata); Río Negro; Santa Fé; Entre Ríos; Córdoba; La Pampa. Hay que agregar que en febrero de 2011 este gremio ha perdido la influencia de la personería gremial en el Partido de Pinamar, uno de nuestros casos de estudio.

La organización adoptada por el gremio es de unión a nivel nacional, ya que en su estatuto menciona: “y todas aquellas que posteriormente sean otorgadas”, en relación a la ampliación del ámbito de aplicación territorial. Con respecto a la afiliación a una entidad de grado superior, el SUGARA, está adherido a la CGT, simpatizando con las ideas de la fracción denominada Azul y Blanca liderada por el dirigente Luis Barrionuevo.

Es destacable la oferta de servicios a sus afiliados (información que se difunde en su sitio web) tales como turismo, promociones, capacitaciones y servicios profesionales; sin embargo no está disponible la reglamentación vigente de la actividad, las escalas salariales, las condiciones de trabajo, entre otros.¹⁶ Estas acciones se asimilan a las prácticas llevadas adelante por el Sindicato de Comercio como describen y analizan Martuccelli y Svampa¹⁷, en tanto que el gremio estratégicamente potencia la debilidad identitaria de los trabajadores, profundizando la heterogeneidad de las condiciones de trabajo y la falta de conciencia sindical.

Por último, cabe destacar que las acciones del SUGARA se reactivaron debido a la competencia que le generó el peso de la AGP y la conformación del nuevo gremio en la localidad vecina Villa Gesell.

La Asociación de Guardavidas de Pinamar (AGP), surge en el año 1992 como asociación civil. En un primer momento, estos guardavidas intentan nuclearse para tratar temas relacionados a la profesión tales como propuestas de capacitaciones, mejoras de condiciones de trabajo, provisión de indumentaria y actividades recreativas. De esta manera funcionaron por algunos años, como lo menciona el actual Secretario General: “*Y de a poco esa Institución fue*

15 El Partido de la Costa tiene una extensión de 96 km de playa y está conformado por doce localidades, San Clemente del Tuyú, Santa Teresita, Mar de Ajó, San Bernardo, Las Toninas, Costa Chica, Mar del Tuyú, Costa del este, Aguas Verdes, Lucila del Mar, Costa Azul, Nueva Atlantis, Pinar del Sol y Costa Esmeralda.

16 <http://www.sugara.com.ar/>

17 Martuccelli D y Svampa M. (1997). La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo, Losada, Buenos Aires. Cap. V “Los modelos sindicales en pugna”. Pág. 253 a 308.

haciéndose cargo de las carencias que teníamos como trabajadores y quedo casi apartada la idea de las mejoras por condiciones técnicas [...] te diría que el 98% de la actividad hoy es sindical, netamente sindical.” Esto los condujo a tomar dos caminos en principio excluyentes; continúa diciendo el actual Secretario General: *“fué paulatino en los años que fuimos creciendo como trabajadores y como sindicalistas, pero a la luz de descubrirnos, a la vez que íbamos teniendo actividades nuevas, descubríamos que estábamos teniendo un rol que no era el rol de juntarnos para resolver algunas cuestiones técnicas o prácticas.”*

En primer lugar, se interpela al SUGARA como sindicato que los representaba para que intervenga en los reclamos de los trabajadores. Frente a la falta de respuesta, en hechos claves como la connivencia con la cámara de concesionarios; despidos masivos, la omisión en relación a la no aplicación del CCT de actividad es que el camino elegido por la asociación fue instruirse para convertirse en un sindicato. Obtienen la inscripción gremial en el año 2005. A partir de que deciden organizarse como sindicato, la AGP comenzó a encaminarse en torno a 4 estrategias claves: Formar a los guardavidas en relación a sus derechos y obligaciones como trabajadores; judicializar las demandas de algunos dirigentes, en torno al empleo no registrado, la aplicación del CCT y al freno al descuento compulsivo; organizar cada comienzo de temporada la desafiliación masiva al SUGARA, el mismo día todos los guardavidas que lo deseaban solicitaban a su empleador que no les descuente la cuota sindical; apoyar y acompañar el surgimiento de nuevos sindicatos locales para luego confluir en una Federación a nivel nacional.

Este sindicato se define a si mismo como un sindicato de base, que conforma su poder desde la asamblea hacia sus dirigentes. La representatividad de cada uno de los dirigentes, se observa en cada una de las elecciones en donde más del 80% del padrón se acerca a votar.

La organización interna se conforma a través de una Comisión Directiva que ejerce el rol de dirigencia, un núcleo de militantes que rodea a esa comisión y reproduce los lineamientos propuestos para cumplir los objetivos planteados en asamblea a pedido de los trabajadores. Entonces, podemos decir que hay una construcción dialéctica de esa representatividad en tanto que es la dirigencia la que traduce en tácticas y estrategias los pedidos de las bases para que nuevamente ellas sean las que reproduzcan un discurso unificado sobre las demandas de la actividad.

Esta construcción es posible en tanto que hay una concepción política e ideológica del deber ser del sindicato plasmado en manuales de formación interna, a la vez que el contexto propicia el desarrollo de las acciones gremiales con “finales felices”. Entre ellos podemos mencionar: la obtención de la personería gremial en febrero de 2011, luego de la compulsión con el SUGARA, UTEDYC, UPCN, ATE y la reinstalación del actual Secretario General luego de que la justicia fallara a favor de la demanda por despido discriminatorio.

Estos hechos actúan en la forma de construir y concebir a la organización sindical, fundamenta la posición adoptada por la dirigencia tanto en lo teórico como práctico.

La Unión de Guardavidas de Villa Gesell, surge en 2006 dentro de un contexto de recolectivización, revitalización y fortalecimiento de las relaciones laborales, (CENDA, 2007; Senén González y Palomino, 2006; Palomino y Trajtemberg, 2007; Palomino, 2008, Wyczykier 2007).

En este marco, la organización se va gestando a partir de la confluencia de distintos conflictos y reclamos individuales de guardavidas privados. Es el deterioro de sus condiciones de trabajo, las múltiples reivindicaciones individuales, y la falta de representación legítima lo que impulsa a estos trabajadores a organizarse sindicalmente. Para ello tendrán el apoyo del sindicato de Pinamar, quienes asesoran y acompañan en todo el proceso de tramitación de la inscripción gremial. En primer lugar se comienza presenciar las asambleas y reuniones del SUGARA, y es la falta de iniciativa del gremio de encauzar y motorizar conflictos lo que conlleva a que surjan los primeros cuestionamientos de su representatividad. Ante esta actitud del gremio, siguiendo a Drolas (2004), podemos decir que la percepción de estos activistas es que el SUGARA no tiene capacidad de homogenizar las heterogéneas necesidades de los guardavidas. Es a partir de esto que deciden conformar una nueva organización sindical.

La UGVG se constituye como sindicato opositor al gremio preexistente, tanto en su forma de organización y como en su estrategia sindical. Esto lo podemos ver desde las siguientes características (Martucelli, Svampa 1997; Drolas 2004): Su forma de organización es a nivel local; plantean la independencia del gremio en relación al Municipio, se propone evitar el vínculo de identidad partidaria y fortalecer la identidad del guardavidas como trabajador. se toman las decisiones a través de las asambleas en los lugares de trabajo con el fin de generar prácticas participativas desde las bases.

Potencialidades y dificultades del ejercicio de la libertad sindical en la actividad guardavidas

En este apartado enumeraremos las diferentes estrategias adoptadas por los actores de los distintos casos de estudio en relación al ejercicio de la libertad sindical, tomando como definición lo que establece el convenio n° 87 de la OIT. En ese sentido hemos analizado la actividad en torno a los siguientes ejes:

La negociación colectiva en la actividad ha roto con el paradigma del modelo sindical argentino, ya que observamos que en la renovación del convenio de Pinamar¹⁸, si bien el actor firmante es el SUGARA (quien detenta la personería gremial), la AGP ha sido parte firmante en este convenio. Por lo que si bien, para ese entonces el estado sólo había otorgado la simple inscripción a la AGP, la capacidad de representación llevó a este gremio a sentarse en la mesa de negociación.

En lo que refiere a la tramitación de la inscripción gremial, en el caso de los dirigentes de la UGVG ha limitado su accionar por no estar comprendidos en tutela sindical. Frente al despido de los Secretarios General y Adjunto, se decide demandar a la parte empleadora utilizando como fundamento que el despido fue un acto de discriminación e intención de freno a la incipiente organización sindical. Luego de 2 años, el Juzgado de Dolores falla en contra de los dirigentes por no tener Inscripción gremial. Este fallo afectó fuertemente al colectivo de trabajadores, evidenciando la falta de protección que experimentan las organizaciones en formación.

La posibilidad de descuento en la nómina del trabajador de la cuota sindical, tanto en Villa Gesell como en Pinamar, es una de las dificultades mayores que están atravesando las organizaciones. Debido a la dificultad generar ingresos para poder sostener las acciones legales; organizar su propia obra social, realizar talleres de capacitación, entre otras actividades. Una de las estrategias de los sindicatos en formación es la realización de una fuerte campaña de desafiliación al SUGARA ya que la gran mayoría de los trabajadores nunca había optado por hacer el aporte al sindicato, desconocía que se le hacía el descuento o no se sentían representados. De esta manera, a su vez se iban preparando el terreno para llegado el momento compulsar por la personería gremial.

Con respecto a la posibilidad de constituir una organización de grado superior, estas organizaciones sostienen que es la única manera de lograr un cambio sustancial para la actividad y finalmente lograr mejoras a nivel nacional. Para lograr esto, se intenta partir desde los sindicatos locales, desde la organización de base hacia la organización vertical con mayor poder de presión. El objetivo de la federación, tiene como fin intentar homogeneizar los intereses generales de los trabajadores y que cada sindicato a nivel local se ocupe de los intereses particulares. El rol del sindicato local, es clave por que determinaría cuales sería esos objetivos generales de los cuales se debería ocupar la federación.

Conclusiones

En síntesis, la actividad históricamente se fué organizando por regiones o localidades, esto se debería a la necesidad de influir en las negociaciones a nivel local en vez de nacional ya que el nivel de ocupación turística de las diferentes ciudades determina el salario a negociar y las condiciones de trabajo de los guardavidas. Desde sus inicios esta actividad siguió la tendencia

18 CCT N° 425/05 actores firmantes Cámara de conccionarios de Pinamar, SUGARA y AGP

de unicidad o unicato. Posiblemente se deba a la influencia de la estructura sindical argentina y la falta de historia gremial y política de los primeros dirigentes de la actividad.

Sin embargo, en la actualidad se observa que efectivamente la actividad siempre se organizó a nivel local o regional y que la falta de estrategias de homogeneización a nivel nacional llevó a una posible fragmentación. En este sentido, consideramos que en realidad esa fragmentación en la práctica no es real, ya que los nuevos gremios tienden a la unificación de demandas, cooperación y solidaridad. No actúan como partes disociadas. Podríamos asimilar la acción de el sindicato de Pinamar y Villa Gesell como la organización por seccionales que en última instancia responden a objetivos consensuados, sólo que a nivel territorial cada dirigencia elaborará las estrategias más adecuadas para cada contexto.

El vacío de representación generado desde el SUGARA da lugar a la creación de nuevos sindicatos. Desde el 2005 en adelante los trabajadores comienzan a organizarse en otras localidades, como del Partido de La Costa, Necochea y una porción de los trabajadores de Mar del Plata que comienzan a tramitar su inscripción gremial. Todos ellos motivados y apoyados por el sindicato de Pinamar para en un futuro lograr conformar una Federación que nuclea a todos los gremios, incluido el SUGARA.

La finalidad de esta Federación sería lo que en otros gremios es el unicato, sólo que por las particularidades de la actividad en algunos aspectos es necesario organizarse, construir, negociar desde la localidad y en los temas que aún no se han resuelto a nivel general de la actividad deben ser pensados desde una estructura más grande, un ejemplo de ello sería la jubilación de los guardavidas. De esta manera se corre el eje tradicional para llegar a la centralización organizativa, fortaleciendo la militancia local.

Bibliografía

Bidart Campos, Germán (1981) “Principios constitucionales de derecho del trabajo (individual y colectivo) y de la seguridad social en el art. 14 bis” en *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Buenos Aires), T. VIII-1981.

Bisio R.: “Repensar los sujetos sociales y sus estrategias colectivas: en búsqueda de una interpretación teórica del caso argentino”

Bisio, R y Mendizabal, N (2002): “Visiones y propuestas de los jóvenes cuadros sindicales sobre el rol de los sindicatos en Argentina” Sindicato, crisis y después. Una reflexión sobre las nuevas y viejas estrategias sindicales argentinas, Fernandez, A (Comp) Ed. Biebel, Buenos Aires.

Convenio Colectivo de Trabajo N° 179/91 Actividad Guardavidas

Convenio Colectivo de Trabajo N° 298/98 Ámbito territorial Partido de Villa Gesell

Convenio Colectivo de Trabajo N° 425/05 Ámbito territorial Partido de Pinamar

Drolas, A. (2004): “Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidades de la identificación” Battistini O (coord.) El trabajo frente a su espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores, Ed. Prometeo, Buenos Aires

Gilly, Adolfo (2003) “La anomalía argentina” en Pablo Gonzales Casanova (coord.) *El estado en América Latina. Teoría y Práctica* (México DF: Siglo Veintiuno Editores)

Goldín, Adrián (2009) “La Corte Suprema de Justicia de la Nación y el monopolio sindical. Relaciones laborales” en *Revista crítica de teoría y práctica*. Nro. 21.

Hyman Richard (1996): “Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 2 N°4

Martucelli, D y Svampa, M. (1997): La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo, Losada, Buenos Aires. Cap. V “Los modelos sindicales en pugna”. Pág. 253 a 308.

Novick, M. y Tomada, C. (2001): “Reforma Laboral y crisis de la identidad sindical”, En Cuadernos del Cendes, Año 18, No 47, Segunda época, 79-110.

OIT 2006 “La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT” Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada).

Palomino y Trajtemberg (2007): “Nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina” *Revista de Trabajo* N° 3, Nueva Época, 47-68 Buenos Aires.

Palomino, H. y Trajtemberg D. (2007) “Una nueva dinámica de las relaciones laborales” en *Revista del Trabajo* (Buenos Aires), Nro. 3.

Palomino, Héctor (2004) “Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas”. Documento de cátedra Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

Palomino, Héctor (2008) “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Buenos Aires) Vol 19.

Palomino, Héctor (2008) “La instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina: de la precarización a la regulación” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 13, Nro 19.

Palomino, Héctor (2011) “La renovada presencia de los sindicatos en la Argentina contemporánea” en *Voces en el Fénix* (Buenos Aires) Nro. 6.

Senén González, C.; Palomino H. (1995) “Emergencia de subsistemas de relaciones laborales en las empresas: sus impactos socio-culturales” en *Revista Relaciones* (México DF), nro especial.

Wyczykier, G. (2007): “De la dependencia a la autogestión laboral: sobre la reconstrucción de experiencias colectivas de trabajo en la Argentina contemporánea”. Tesis de Doctorado. Flacso. Buenos Aires (inérito)