

## Prácticas y estrategias colectivas situadas en el lugar de trabajo: el caso de los guardavidas de Pinamar, provincia de Buenos Aires, Argentina

**Gabriela Llamosas\***

*Instituto de Ciencias Antropológicas, FFyL UBA*  
gabriellamosas2@yahoo.com

Recibido: 30.03.17

Aceptado: 03.05.17

**Resumen:** Las relaciones que establecen los trabajadores, sindicalmente organizados, con el Estado y con las patronales son el producto de una compleja trama política. Y para caracterizarlas es necesario atender al contexto de relaciones políticas en las cuales los sindicatos están inmersos. En este artículo intentamos dar cuenta del universo de relaciones que signaron el reciente proceso de organización sindical de los guardavidas del partido de Pinamar, provincia de Buenos Aires; lo cual implica comprender las formas de representación que se establecen entre los mismos trabajadores para llevar adelante estrategias y prácticas de acción colectiva. E implica también dar cuenta de cuáles son las formas de organización legitimadas por las patronales, pero fundamentalmente por el Estado, para ejercer legítima y legalmente la representación de los trabajadores.

Por lo tanto analizaré las interacciones cotidianas de los trabajadores sindicalizados en el contexto de su trabajo y de las relaciones vinculadas a su organización durante un conflicto gremial. El abordaje etnográfico del contexto cotidiano de trabajo resulta privilegiado para analizar cómo se producen las relaciones entre los distintos actores en este campo, enfocando la mirada en la perspectiva de los trabajadores.

**Palabras clave:** Guardavidas, Conflicto Gremial, Etnografía

---

\* Becaria doctoral. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Filosofía y Letras: Instituto de Ciencias Antropológicas. Buenos Aires, Argentina.

**Resumo:** As relações que estabelecem os trabalhadores, organizados em sindicatos, com o Estado e com as entidades patronais são o produto de uma complexa trama política. E para caracterizá-las é necessário restituir o contexto de relações políticas nas quais os sindicatos estão imersos. Neste artigo tentamos compreender o universo de relações que marcaram o recente processo de organização sindical dos salva-vidas do *partido* do Pinamar, *provincia* de Buenos Aires. Dar conta disso implica compreender as formas de representação que se estabelecem entre os mesmos trabalhadores para levar adiante estratégias e práticas de ação coletiva. E implica também dar conta de quais são as formas de organização legitimadas pelas patronais, mas, fundamentalmente, pelo Estado para exercer legítima e legalmente a representação dos trabalhadores.

Para tanto, analisarei as interações cotidianas dos trabalhadores sindicalizados no contexto do seu trabalho e das relações que estabelecem vinculadas à sua organização durante um conflito gremial. A abordagem etnográfica do contexto cotidiano de trabalho corresponde a um espaço privilegiado para analisar como se produzem as relações entre os distintos atores neste campo, centrando o olhar na perspectiva dos trabalhadores.

**Palavras chave:** Salva-vidas, Conflito sindical, Etnografía

## 2

### Introducción<sup>1</sup>

La Asociación de Guardavidas de Pinamar (AGP en adelante) es una organización sindical de primer grado con personería gremial. En sus inicios fue una organización creada por trabajadores guardavidas para promover mejoras *profesionales* relacionadas con el entrenamiento, los elementos de trabajo y la indumentaria. En esta primera forma de agruparse, preponderaban las ideas de colaboración entre sus miembros, al igual que en las primeras uniones gremiales de oficios creadas en la Argentina a fines del siglo XIX en las que primaba la idea de la ayuda mutua (Matsushita, 1986). La primera organización formal, creada a principios de la década de 1990, fue una asociación civil sin fines de lucro para promover mejoras en las técnicas de entrenamiento y los elementos de trabajo.

El primer sindicato de guardavidas del país fue creado en 1947 por un grupo de guardavidas y empleados de balnearios en el partido de General Pueyrredón, provincia de Buenos Aires. El Sindicato de Guardavidas y Afines del Partido de General Pueyrredón obtuvo personería gremial en 1961 como entidad de primer

---

<sup>1</sup> Utilizo itálicas para referirme a expresiones utilizadas por los guardavidas.

grado y muchos años más tarde firmó la primera negociación colectiva de trabajo de guardavidas del país, en 1989<sup>2</sup>. En 1988, en el partido de La Costa, provincia de Buenos Aires, fue creado el Sindicato Único de Guardavidas y Afines de la República Argentina (SUGARA), que obtuvo personería gremial para la Capital Federal y la provincia de Buenos Aires<sup>3</sup>.

Cuando los guardavidas del partido de Pinamar comenzaron a reunirse para formar su primera organización, el sindicato que los representaba era el SUGARA. Pero los guardavidas no se sentían representados por esta organización a la que identificaban con la *burocracia sindical* y como un *sindicato patronal*. Los miembros de la AGP reunidos en asamblea decidieron la creación de la entidad sindical en el año 2000. Desde entonces, sus dirigentes comenzaron a tramitar ante el MTEES<sup>4</sup> primero la inscripción gremial – requisito indispensable para convertirse formalmente en un sindicato- para luego comenzar a demandar la personería gremial<sup>5</sup>. El proceso de organización sindical de los trabajadores no fue lineal: desde su punto de vista, llevó mucho tiempo *romper* con las ideas que los identificaban con lo *profesional* para comenzar a identificarse como *trabajadores* en una organización sindical. En el proceso de formación sindical, los trabajadores han producido niveles de institucionalización no solo de sus conflictos, sino también de sus condiciones de su trabajo.

La experiencia sindical de los guardavidas de Pinamar se consolidó a partir del año 2000: en primer lugar porque fue el período en el cual decidieron formar un sindicato, luego de haber *agotado* su primera organización -la asociación civil- cuya experiencia fue constitutiva del proceso posterior. En segundo lugar, a partir de la decisión de organizarse formalmente como un sindicato, lograron consolidarlo institucionalmente con el otorgamiento de personería gremial en el

---

<sup>2</sup> Para la cual amplió su ámbito territorial a los partidos de General Alvarado y Mar Chiquita

<sup>3</sup> Exceptuando el partido de General Pueyrredón.

<sup>4</sup> Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

<sup>5</sup> La personería gremial es el reconocimiento que otorga el Estado a un sindicato para representar, de forma exclusiva, a un conjunto de trabajadores en un ámbito territorial y personal determinado. En la Argentina la legislación reconoce un solo sindicato por ámbito de actuación, consagrando así los principios de unicidad y monopolio de la representación (Torre y Feldman, 1993).

año 2011<sup>6</sup>. El proceso de formación de la AGP se produjo en un período en el cual en la Argentina se sentaron las condiciones para la emergencia de un ciclo singular de la lucha sindical debido al crecimiento económico y al aumento del empleo producidos a partir de 2003. El movimiento sindical en su conjunto adquirió protagonismo en los debates académicos, militantes y políticos. Por un lado, por el retorno de las negociaciones colectivas, entre patronales y empresarios, organizadas por el Estado. Además, distintas experiencias del llamado “sindicalismo de base” adquirieron notoriedad con el crecimiento de los conflictos laborales en el lugar de trabajo. El nuevo escenario político-sindical abrió debates en la academia acerca de lo que se conoció como la “revitalización sindical”. Mediante esta caracterización fueron analizadas distintas experiencias sindicales: el surgimiento de un patrón de neocorporativismo segmentado (Etchemendy, S. y Bernis Collier, R., 2008) y el aumento de las negociaciones colectivas (Senén González C., Trajtemberg, D., Medwid, B., 2010) así como la repolitización de las bases obreras (Varela, 2013; Atzeni y Ghigliani, 2013; Cambiasso, 2016; Marticorena y Vassallo, 2016). Estos debates también plantearon la discusión acerca de un tema central para el sindicalismo argentino que tiene que ver con el “modelo sindical”, caracterizado por Battistini (2010) como un modelo en crisis y por Ventrici (2011) como un modelo cuestionado severamente por una serie de fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En el marco del debate sobre “modelo sindical” se instaló también la problemática acerca de la libertad sindical a partir de la creación de nuevos sindicatos en ámbitos en los cuales ya existía representación gremial (Abal Medina, Arias, Crivelli, Menéndez: 2009; Ventrici, 2009, 2011; Wyczykier y Barattini, 2012; Llamosas, 2015).

Tal como plantean Senén González y Del Bono (2013) la revitalización sindical es un concepto que surge en Europa y Estados Unidos para hacer referencia a las adaptaciones del sindicalismo frente a las políticas neoliberales, pero que tanto en la Argentina como en el Uruguay fue un término que se acuñó en un período posterior al neoliberalismo. A diferencia de las estrategias de adaptación, en nuestro país la revitalización sindical se caracterizó por la reafirmación de estructuras sindicales existentes (Santella 2013). De hecho, uno de los indicadores que muchos analistas utilizaron para cuantificar este proceso, fue el aumento de las negociaciones colectivas y de los niveles de afiliación a los

---

<sup>6</sup> Si bien finalmente el otorgamiento de personería gremial fue confirmado por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en junio de 2012, el MTESS emitió la resolución de otorgamiento de personería gremial en febrero de 2011. Para un análisis detallado: Llamosas, 2015.

sindicatos; es decir, en la capacidad de un sector sindical que representa a los trabajadores asalariados formales enrolados institucional y mayoritariamente en la Confederación General del Trabajo (CGT). Esta perspectiva de carácter institucionalista soslaya la actividad gremial de los sectores de trabajadores informales así como de aquellos que no poseen representación con personería gremial. Además, implícitamente deja de lado cómo se configuró el accionar sindical durante la década de 1990.

Paula Lenguita (2011) cuestionó esta lectura acerca de la “revitalización sindical” proponiendo que era necesario tener en cuenta en este período las experiencias de colectivos laborales que pusieron en riesgo a las conducciones de los sindicatos. Marticorena y Vasallo (2016) formularon un planteo en la misma línea, postulando que la “revitalización sindical” no se caracterizó por la presencia de mayor cantidad de convenios colectivos y otros factores institucionales, sino por el aumento de las experiencias de base que cuestionaron a sus dirigencias.

Sobre el “sindicalismo de base”, los autores que analizan este conjunto de experiencias gremiales también han planteado la problemática de la “burocracia sindical” en los contextos en los cuales la organización en el lugar de trabajo ha adquirido visibilidad. Este último conjunto, bajo la caracterización de “sindicalismo de movimiento social” (Varela, 2016), busca resituar el análisis del sindicalismo en los lugares de trabajo. La introducción del lugar de trabajo como dimensión analítica en la acción sindical es relevante para salir de las propuestas sumamente institucionalistas que enfocan las relaciones formalizadas e institucionales, aunque en algunos análisis se corre el riesgo de asumir la oposición entre “bases (combativas)” y “dirigentes sindicales” dejando implícito que tanto bases como dirigentes conforman espacios homogéneos en su interior y antagónicos entre sí.

En este artículo, al describir y analizar las relaciones inherentes a la organización sindical entre los trabajadores y las relaciones que establecen los dirigentes del sindicato con las patronales y el Estado, sostengo que una de las cuestiones fundamentales para comprender la organización, su devenir y la complejidad de estas relaciones en su seno, es quitar el foco del sindicato. Centrar la mirada en los trabajadores sindicalizados nos permitirá comprender a la organización por dentro: las relaciones entre los mismos trabajadores en la producción de su organización. Además, advierto la importancia de los procesos de organización de estrategias colectivas que dan origen a las formas institucionalizadas y/o visibles de los conflictos laborales y propongo tomar en cuenta que el período de “revitalización” fue precedido por otro en el cual muchas organizaciones se

constituyeron, y que sus tradiciones y experiencias fueron tributarias de las luchas actuales.

La perspectiva teórica marxista sobre relaciones laborales (Hyman, 1981) sitúa la problemática en el contexto de las relaciones sociales de producción y sostiene que el conflicto es inherente a estas relaciones. Hyman introduce las nociones de “conflicto” y “proceso” para analizar cómo se generan los desacuerdos y conflictos inherentes a las relaciones industriales separándolos de las relaciones entre agencias u organizaciones para darles lugar a las personas que son parte de estas relaciones. “(...) 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” como tampoco sinónimo de “los trabajadores” o de “las bases”; ya que no es posible condensar así la heterogeneidad de intereses y necesidades de los trabajadores.

A lo largo del artículo analizo dos situaciones relevantes que presencié desde una perspectiva etnográfica durante mi trabajo de campo (Guber, 2013). Las situaciones son reproducidas en el contexto en el cual sucedieron, 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). La descripción de las situaciones se convierte así en algo central en la escritura y también en mi propia experiencia de campo, durante la cual mi intención fue “introducirme” en la experiencia de otros y comunicarla, privilegiando el relato de los acontecimientos (Fassin, 2016). Aspiro, tomando una expresión de Champagne (2012), a que lo más empírico no sea menos teórico y a que lo más monográfico no sea menos generalizable.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> El autor plantea esto a raíz de una observación puntual etnográfica en una playa normanda en el año 1975 en la cual describía cómo el ‘habitus’ de los campesinos que accedían a ir a la playa estaba desajustado de las estructuras sociales, porque los campesinos quedaban escindidos de las clases medias y bajas citadinas al no saber ‘cómo actuar’ en la playa, lugar al que no habían podido acceder antes.

## La asamblea

Durante la temporada de verano del año 2015 estuve viviendo en una casa en Pinamar que me había facilitado un dirigente del sindicato de guardavidas para que pudiera realizar mis actividades de trabajo de campo. Desde el comienzo de la temporada en diciembre, los dirigentes del sindicato reclamaban la apertura de la negociación paritaria para establecer el aumento de salario de los guardavidas que trabajan en balnearios. El reclamo de los guardavidas por la paritaria generó un conflicto con los representantes del sector empleador nucleado en la Cámara de Concesionarios de Unidades Turísticas Fiscales de Playa de Pinamar y por ese motivo intervino el ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dictando una conciliación obligatoria y convocando a ambas partes a reuniones paritarias que se realizaban en la ciudad de Mar del Plata. En las asambleas de guardavidas en los primeros días de febrero, los trabajadores votaron por unanimidad no aceptar el pago del salario del mes de enero por parte de sus empleadores, a menos que se incluyeran los aumentos que el sindicato estaba solicitando en las reuniones paritarias. La noche del 4 de febrero, mientras se preparaba una asamblea de guardavidas, Fernando me ponía al tanto de lo que estaba sucediendo:

*- Acá hay un montón de complejidades, pero lo más importante es que nuestros conflictos ya no se resuelven en Pinamar, le pedimos al ministerio de Trabajo un ejército de inspectores para los balnearios.*

Fernando es en la actualidad el dirigente de mayor antigüedad del sindicato. Comenzó a trabajar en Pinamar en el año 1990 en el mismo balneario en el que sigue trabajando en la actualidad. Durante los primeros años hacía *dobles temporadas*: de diciembre a marzo en Pinamar y luego en Europa también como guardavidas. A los pocos años se instaló a vivir en Pinamar con su esposa y luego nacieron sus dos hijos. En la actualidad se dedica a trabajar como guardavidas durante cinco meses<sup>8</sup> y todo el resto del año sigue con las actividades vinculadas al sindicato. Fernando no solo pertenece al reducido grupo de guardavidas que *se bancó los noventa*<sup>9</sup>, sino que también es uno de los

---

<sup>8</sup> La temporada de trabajo está comprendida entre el 15 de noviembre y el 15 de abril.

<sup>9</sup> *Los '90* más allá de una referencia temporal a esa década, significa para los guardavidas de Pinamar, el paradigma de las condiciones de trabajo de mayor precariedad e inestabilidad. Por ello, muchas veces los dirigentes del sindicato en las asambleas apelan a *los '90* para hablar de la época en que los salarios eran más bajos, la temporada más corta, había mayor cantidad de despidos y mayor persecución a quienes conformaron el sindicato. “Cuando nos cagábamos de frío” “Cuando

protagonistas de la formación de la AGP desde sus inicios como asociación civil y en el proceso de sindicalización. Durante todos estos años Fernando, junto a un *núcleo duro* de guardavidas, se formaron como dirigentes sindicales en la misma práctica en la cual aprendieron y se apropiaron de los conocimientos que necesitaban para constituir una organización sindical. Algunos de ellos definen este proceso de formación como una tarea “un poco autodidacta” porque ninguno de ellos había tenido experiencia en organizaciones políticas ni gremiales que se asemejaran a la tarea que estaban realizando en Pinamar.

- *¿Por qué piden esos inspectores? –les pregunté.*

- *Para que se multe a los balnearios que están incumpliendo. Hoy a los empleadores les conviene firmar un acuerdo que pagar lo establecido por ley, porque si reclamamos por ley el salario es altísimo<sup>10</sup>. Pero nosotros estamos pidiendo menos que eso, cambió mucho la relación de fuerzas. Por eso hacemos esta asamblea hoy, porque tenemos que estar todos de acuerdo y ninguno aceptar el cobro sin aumento o firmar por más de lo que te pagan. En la negociación de cada guardavidas con el balneario es donde no podemos intervenir nosotros. Por eso es importante esta asamblea. Los compañeros tienen que negarse. Lo colectivo lo estamos ganando y lo que quieren es fragmentarnos, si empiezan a negociar con los balnearios, ahí cagamos. Acá hay que dimensionar el conflicto, porque no está toda la provincia en conflicto, sólo nosotros. Ellos no quieren quilombo y ahora lo vamos a explicar. Si los guardavidas aceptan ahora el cobro es donde perdemos, por eso tenemos que hacer esta asamblea, para estar todos de acuerdo. Porque la ley dice que los empleadores tienen que pagar dentro de los cinco primeros días hábiles a mes vencido. Y ahora están desesperados para que los chicos acepten cualquier cosa y no estar en falta. Porque estamos bajo la conciliación obligatoria. Entonces ahora los van a tratar bien como nunca antes y les quieren pagar hoy cuando los privados siempre cobramos el sueldo cerca del 20. Pero ahora se vence el plazo legal y están expuestos. En la negociación de cada guardavidas con el balneario es donde no podemos intervenir nosotros.*

---

echaban a los guardavidas como moscas” “Cuando al que participaba de las reuniones nuestras lo echaban inmediatamente y no había protección alguna”.

<sup>10</sup> En ese entonces estaba vigente el decreto N°27/89 en la provincia de Buenos Aires, que reglamentaba el trabajo de los guardavidas. Entre otras disposiciones, establecía que el salario básico de los guardavidas debía ser de 4 sueldos mínimo, vital y móvil. Este punto de la legislación nunca se cumplió, pero en muchas ocasiones los guardavidas lo utilizaban como parte de sus argumentaciones para discutir las mejoras salariales. Actualmente las leyes que regulan el trabajo de los guardavidas son: ley provincial N° 1478 y su decreto reglamentario N°2551/2015 y la ley nacional N°27155.



*Vamos adentro—concluyó Fernando, y empezó a caminar hacia adentro de la escuela.*

Los guardavidas realizan sus asambleas en Escuela N°1 de Pinamar, siempre después de las 20.00, para que todos puedan llegar ya que la jornada laboral termina a las 19.00. Obtuvieron el permiso para poder reunirse allí porque parte del equipo de conducción de la escuela, nucleada en el Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de la provincia de Buenos Aires (SUTEBA), les facilitó el espacio para sus asambleas en un patio al que se llega a través de un pasillo. Mientras entrábamos a la escuela sonaba “la banda”: los bombos acompañaban la preparación de la asamblea. Los guardavidas fueron llegando, algunos dejaron sus bicicletas en el pasillo y formaron un semicírculo alrededor de Fernando, que estaba parado en silencio al lado del mástil. Mientras los últimos terminaban de acomodarse escuché algunas voces que “apuraban” el inicio: “¡¡Era a las ocho y media y son las nueve y diez, son las nueve y diez!!”. Una vez que todos quedaron en silencio, Fernando comenzó a hablar:

*- Hoy estamos reunidos acá por las negociaciones que estamos teniendo, pero primero quiero decir que las carpetas pasaron por 16 kilómetros. Y llegaron antes de las 18 al último puesto así que quiero felicitar a los compañeros que lo hicieron posible.- Los guardavidas aplaudieron enérgicamente el éxito de la convocatoria: Fernando, como es habitual, había hecho circular dos carpetas desde el centro de Pinamar, una hacia el norte y la otra hacia el sur, para convocar a la asamblea. En una suerte de “pasamanos” los guardavidas de cada puesto se notificaron de la convocatoria y la fueron pasando a sus laderos. Luego de los aplausos, Fernando continuó su alocución:*

*- Arrancamos la temporada y nos dijeron que no iban a negociar con nosotros. Y no fue así. Arrancamos la temporada y nos dijeron que no iba a haber aumento. Y no fue así. Así que vamos viendo cómo son los gestos y cómo los empresarios van claudicando todo lo que dijeron. El lunes en la última audiencia de negociación que tuvimos en el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires dijeron los empresarios que estaban utilizando este conflicto para que les bajen los impuestos. Eso es una barbaridad y además es ilegal. Y además se da la paradoja que este año si firman van a pagar menos que si no firman. Porque si no firman tienen que pagar acorde a la ley, que son cuatro sueldos mínimo, vital y móvil. Acá están los compañeros terroristas que hicieron la tarea de repartir las liquidaciones de sueldo acorde a ley, eso fue muy importante. En la reunión de hoy ya claudicaron con el descuento del canon. Se tuvieron que bajar porque habían planteado una barbaridad que es totalmente ilegal, pidieron que les bajen los impuestos para dar los aumentos. Y son tan torpes que lo pidieron por escrito. Hoy ya se bajaron de eso. Además, están por destituir al intendente, el viernes hay una sesión en el concejo deliberante y*

*probablemente lo destituyan<sup>11</sup>. Compañeros, a los que el balneario está apurado ahora por pagarles, les quieren pagar antes del seis de febrero porque se vence el plazo legal para pagar y estamos bajo la conciliación obligatoria, bajo la cual no le pueden modificar las condiciones de trabajo a ninguno de nosotros. Entonces compañeros, nos convocamos hoy porque: no se cobra el salario a menos que sea con la escala salarial que repartieron los compañeros terroristas. Nadie tiene que firmar por menos de este dinero. Ellos tienen pensado quebrarnos individualmente. Pero acá hay un cambio de escenario porque nuestros conflictos no se resuelven más en Pinamar, son resueltos en esferas superiores. Ya estamos en contacto con el director de inspecciones. Estamos viendo cómo hacer para que el conflicto no se vea, mantenerlo por debajo de la superficie. Cada uno tiene que plantarse frente a la administración aunque ahora estén esos nuevos buenos tratos. Es antes del viernes que nos tienen que pagar porque es el quinto día hábil del mes. Caso contrario se pueden ejecutar las garantías porque ahora interviene el ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. Nunca antes tuvimos tanto los piquines de la disputa, y esto porque el ministerio de Trabajo siempre transó con los empresarios. Pero ahora viene un operativo comandado por la AGP que es un trabajo conjunto con el ministerio de Trabajo que son las inspecciones. El resultado tiene que ser antes de que termine la conciliación obligatoria. Hasta ahora la AGP no conoce la derrota. Pedimos las casillas<sup>12</sup>, las conseguimos, queríamos 16 mil de básico para los municipales, estabilidad laboral. Entonces, este viernes es el último día que tienen los empresarios para pagar los salarios. Ese día van a estar cien por ciento por fuera de la ley y no nos pueden tocar a ninguno de nosotros porque estamos bajo el paraguas de la conciliación. Entonces compañeros, quiero*

---

<sup>11</sup> Desde el año 2007 y hasta diciembre de 2015, en Pinamar hubo una crisis institucional durante la cual se sucedieron cinco intendentes. Luego de que la localidad balnearia fuera gobernada desde el año 1991 por Blas Antonio Altieri, líder del partido vecinalista Movimiento Unión Partido de Pinamar, en 2007 ganó las elecciones Roberto Porreti (Partido Justicialista) quien fue destituido de su cargo en 2008 luego de que se hiciera público un supuesto pedido de coimas a empresarios de un boliche de Pinamar. A partir de la destitución, asumió como intendente Rafael De Vitto. En 2010, luego de la celebración de elecciones anticipadas, Altieri volvió a ganar en las urnas y fue nuevamente electo intendente de Pinamar, pero fue destituido en el año 2012. En principio, su mandato lo iba a concluir Hernán Muriale, pero habiéndose iniciado un proceso para destituirlo también, renunció y su cargo fue ocupado por Pedro Elizalde. Durante su gestión circularon permanentemente rumores acerca de su posible destitución, aunque finalmente terminó su mandato hasta la asunción de Martín Yeza (Alianza Cambiemos) en diciembre de 2015.

<sup>12</sup> Hace referencia al pedido de los guardavidas a la municipalidad de instalar casillas cerradas para los puestos de los guardavidas municipales.

*mocionar a favor de no cobrar en estas condiciones. Nadie firma un recibo por arriba de lo que le están pagando<sup>13</sup>-*

Fernando se interrumpió porque sonó su teléfono. Se apartó y comenzó a hablar. La asamblea se dispersó. Cuando Fernando cortó el teléfono, continuó:

*- Era el director de inspecciones de la provincia de Buenos Aires, me llama a esta hora -casi las diez de la noche- para acordar el tema de las inspecciones que va a comandar la AGP y en donde se va a registrar todo. Porque hace años que hay compañeros de Formosa, Corrientes, Chaco que están a 45 grados trabajando en una cocina y cuando llega la inspección se tienen que esconder en el baño. Si es necesario vamos a ir a registrar a todos los trabajadores, no sólo a los guardavidas, tengamos en cuenta que todavía no desplegamos toda nuestra capacidad de daño. Y otra cosa compañeros, también quiero decir que está la posibilidad de cobrar un bono. Nosotros de entrada la habíamos descartado por completo, pero es una posibilidad para darle mayor aumento a los que trabajan menos horas y los que tienen menos antigüedad. De hoy al viernes vamos a tener que hacer otra asamblea, igual va a pasar la carpeta con la convocatoria. Gente, si bien hay un desgaste acá se va a establecer la lógica de cómo se discute de acá para delante con las patronales y con el Estado. Mocionemos para respetar la asamblea. ¡¡Moción a favor de no bajarse los pantalones frente a los empleadores!!*

Todos levantaron las manos y se oyeron gritos y aplausos en un clima de euforia. Luego de la finalización de la asamblea, algunos guardavidas comenzaron a abandonar la escuela y yo me quedé junto a un pequeño grupo que organizaba las inspecciones para el día siguiente.

## La estrategia

A la mañana siguiente, los inspectores del ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires acompañados por representantes del sindicato comenzarían a recorrer los balnearios para registrar los incumplimientos en términos de la cantidad de guardavidas contratados y registrados, otorgamiento de indumentaria para el trabajo y apertura de una “cuenta sueldo” para el pago de sus haberes.

---

<sup>13</sup> Fue una práctica habitual durante muchos años que los empleadores del sector privado les solicitara a los guardavidas que firmaran recibos de sueldo en los que figuraba un salario mayor al percibido por el trabajador.

Estas inspecciones se proponían como una herramienta de presión hacia las patronales en el marco del conflicto por el salario: convenir el aumento de sueldo “les salía más barato” que pagar las multas por trabajo en negro u otros incumplimientos. Pero también las inspecciones eran un mensaje “hacia adentro” para los propios guardavidas: el sindicato interviene frente a los incumplimientos de las patronales, *en defensa del trabajador guardavidas*. Estas inspecciones también funcionan como un elemento de presión en más de un sentido<sup>14</sup>. Hacia adentro, significa un reconocimiento de los derechos de los guardavidas como trabajadores y es también una de las formas mediante las cuales hay una presencia sindical en los lugares de trabajo. Pero también son una herramienta de presión hacia las patronales, por la amenaza de la aplicación de multas. Entiendo que es relevante señalar esta característica que adquiere la inspección como herramienta de presión porque luego hasta la aplicación efectiva de las multas y su eventual pago hay un largo recorrido en el cual la dimensión monetaria, si bien tiene relevancia, no es la única ni la más importante. Como veremos enseguida, en la inspección los representantes del sindicato se presentan en los balnearios acompañados de los inspectores del ministerio y esta situación generalmente genera tensión e incomodidad en los empleadores, que muchas veces manifiestan su descontento por este *control* que ejerce el sindicato sobre las condiciones de trabajo y los trabajadores.

12 

Estas inspecciones se realizaban en el marco de la conciliación obligatoria que había dictado el MTESS el 24 de enero de ese año y que finalizaba formalmente el 17 de febrero. Su dictado se había originado en el conflicto por las paritarias con el sector empleador privado. La conciliación obligatoria, de acuerdo con lo establecido en la ley 14786/58, impide tanto a la organización sindical como a las patronales tomar medidas de acción directa durante el plazo de quince días establecido para la negociación. Cuando el MTESS somete un conflicto colectivo a la instancia de arbitraje obligatorio, ninguna de las partes puede tomar medidas de acción directa, debido a la regulación del derecho a huelga en la legislación argentina<sup>15</sup>. Entonces, si bien por un lado el marco legal de la

<sup>14</sup> Una experiencia similar, en la cual las inspecciones se configuran como una herramienta de presión sindical, fue analizada por Wyczykier y Barattini (2012) para el Sindicato Independiente de Mensajeros y Cadetes (SEMeCa) y para el Sindicato de Encuestadores en Lucha (SENCUE) frente a la problemática del empleo no registrado en ambos sectores.

<sup>15</sup> La regulación de derecho a huelga, más allá de las limitaciones que impone la legislación respecto del arbitraje obligatorio y los servicios esenciales, también plantea el problema de la titularidad de ese derecho. En la legislación argentina el derecho a

conciliación impide la acción directa como una huelga, por otro lado, “protege” a los trabajadores ya que los empleadores también están limitados en su accionar durante ese mismo período; no pueden suspender ni despedir trabajadores. Es por ello que en el marco de dicha conciliación uno de los elementos a los que sí puede recurrir la organización sindical es convocar las inspecciones. Por lo tanto, también la situación de la conciliación obligatoria es una herramienta que los trabajadores utilizan como parte de las estrategias de acción colectiva. Si bien esta es una decisión de los funcionarios estatales, los dirigentes del sindicato la utilizan para la negociación y para tomar medidas no estrictamente de “acción directa”. La limitación de este tipo de medidas entre el 24 de enero y el 17 de febrero, temporada de verano, no favorece la “visibilidad” del reclamo de los guardavidas, porque es cuando se produce la mayor afluencia de turistas a la ciudad balnearia y cuando mayor estado público podría adquirir el reclamo de los guardavidas frente a las patronales. Esto no impide que los guardavidas organicen aquellas medidas y acciones no interpretadas por el MTESS como una violación de la conciliación obligatoria, evitando así las “manifestaciones destructivas del conflicto laboral” (Hyman, 1981: 213). Es decir que no es simplemente un acato a la ley “porque sí” sino una acción analizada y consensuada por la conducción del sindicato. Si bien lo que subyace en esta situación es un conflicto de intereses entre las partes, esto no quita que haya en algún punto convergencias de intereses porque ambos pueden sufrir perjuicios. En otras palabras, las consecuencias de no respetar la conciliación pueden ser mucho más graves que la limitación en el accionar durante los días “fuertes” de la temporada. Además, el repertorio de estrategias que puede desarrollar una organización sindical no se agota en las medidas de acción directa e incluso hay determinados momentos de las negociaciones en los cuales prefieren no tener un conflicto visible sino *mantenerlo por debajo de la superficie*. Las inspecciones entonces se constituyen como una de las estrategias privilegiadas para generar presión ante diferentes actores dentro de este campo. Resulta pertinente en este punto retomar el planteo que realizan Pablo Ghigliani y Alejandro Belkin (2010) en un estudio sobre burocracia sindical, en el cual plantean que los intereses colectivos de los trabajadores son el resultado de un complejo proceso social. Los autores critican los esquemas binarios que separan dirigencias sindicales de bases obreras, en los cuales los intereses de las bases aparecen como dados y preexistentes. Desde esta perspectiva, en lugar de plantear que los intereses de

---

huelga está garantizado a los gremios. Es decir, que la titularidad del derecho es de los sindicatos y no de los trabajadores en caso de que no estén institucionalizados. De todas formas, la jurisprudencia no ha sido uniforme en cuanto considerar la ilegalidad de las huelgas que no han sido declaradas por un sindicato con personería gremial. (Torre y Feldman, 1993)

las bases están dados y son intrínsecos a la clase obrera, es necesario analizar los diferentes factores que definen los intereses colectivos de los trabajadores, teniendo en cuenta los factores institucionales para explicar lo que ellos plantean como la limitación de la definición de los intereses colectivos de los trabajadores y las demandas en contra de las estructuras y modos autorizados de administración del conflicto. El sindicalismo en la Argentina tiene una característica distintiva: altos niveles de afiliación sindical sustentados en una desarrollada estructura de representación sindical en los lugares de trabajo (Marshall y Perelman, 2004). Esta última produjo una forma de politización singular de las organizaciones sindicales en la Argentina (Ventrici, 2011). Esta forma de ejercer la representación en nuestro país es un factor del análisis no menor, porque es allí donde se producen lazos entre delegados o dirigentes y el resto de los trabajadores. Más que un indicador del “poder sindical” en términos de tasas de afiliación, es importante analizar los efectos de la presencia de dirigentes o delegados gremiales en los lugares de trabajo como espacio para construir las relaciones entre los trabajadores.

## La inspección

14 

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

Adentro de una oficina vidriada con puerta a la calle estaban los inspectores, una empleada de la oficina y Leopoldo “Popi”, dirigente del sindicato y responsable del seguimiento de las inspecciones y posteriores audiencias que las mismas generan. Popi también es uno de los dirigentes del sindicato que participó en su proceso de formación. Todos los años se traslada a Pinamar durante la temporada de trabajo y el resto del año vive en otra localidad de la provincia, en donde trabaja como arquitecto. Popi salió a saludarme e intercambiamos algunas palabras.

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

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

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

Mientras esperábamos la llegada de uno de los inspectores, Popi y Gastón hablaban sobre los balnearios a inspeccionar y llamaron por teléfono a otros dirigentes para averiguar quién podía aportar un vehículo para facilitar la movilidad en las inspecciones ya que los inspectores eran tres y solo contaban con un vehículo. Finalmente Bernardo confirmó que podía llevar su auto. Luego definieron la lista de balnearios a inspeccionar y los escribieron en unos cartones. El trato entre los guardavidas y los inspectores fue amable y los inspectores se mostraron predispuestos a organizar el trabajo acorde a lo que habían planteado Gastón y Popi. En cambio, el trato con la empleada del ministerio era más distante y ella no se acercó a la charla que estábamos teniendo en la vereda solo para apagar los cigarrillos que fumaba.

Una vez que todos los inspectores y guardavidas estuvieron allí y se definieron los recorridos de todos, teniendo en cuenta los autos disponibles, se separaron en tres grupos de un inspector y un guardavidas cada uno y se dividieron tres zonas: Ostende, centro de Pinamar y zona norte. Tanto Gastón como Popi le dijeron a Erica que no se “enganchara” en ninguna pelea ni discusión en los balnearios y repasaron el discurso: “venimos a acompañar la inspección del Ministerio de Trabajo”. Gastón ya me había dicho que desde el sindicato no querían ninguna situación de violencia ni conflicto durante las inspecciones. Me quedé entonces con Gastón y Ástor –uno de los inspectores-, a quien le llamó la atención mi presencia allí pero luego se aclaró. Cuando llegamos al primero eran cerca de las 10 de la mañana. Entramos los tres caminando al balneario y Ástor en el trayecto ensayaba el discurso que diría en la administración del balneario:

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

Ástor se adelantó a nosotros y entró a la administración. Su presencia en la playa era algo disonante ya que en ese día caluroso de febrero vestía pantalón largo y zapatillas además de llevar un maletín de oficinista con una computadora

portátil. Gastón y yo pasamos por la puerta de la administración, desde adentro nos miraron pero no intercambiamos ni un saludo. Gastón me explicó en ese momento que no era necesario que el representante del sindicato entrara a la administración y que además así se evitaban situaciones de confrontación directa con los empleadores. Bajamos entonces a la zona de carpas del balneario, mientras tanto los guardavidas lo vieron a Gastón desde el mangrullo –una tarima elevada, generalmente con un techo a dos aguas- cerca de la orilla, y se acercaron a una carpa. Nos saludaron a ambos y mientras esperábamos a Ástor, Gastón les explicó que el ministerio de Trabajo estaba realizando una inspección en la cual les iban a preguntar cuántas horas trabajan y cuándo son sus francos. Mientras charlábamos con ellos bajó Ástor a la carpa. Abrió su netbook, se sentó en una silla y pidió una mesa. Les preguntó a cada uno de los guardavidas su nombre y apellido y número de documento. Los registró en un archivo de su computadora y preguntó a cada uno cuántas horas por semana y por día trabajaba, si el empleador les otorgaba elementos de trabajo e indumentaria, si tenían cuenta sueldo, su antigüedad en el balneario y el monto de los dos últimos salarios. En este balneario ambos guardavidas habían cobrado el salario de enero, y por la cifra que dijeron, pude darme cuenta de que no habían cobrado con el aumento en enero porque era casi la misma suma que la del mes de diciembre. Ástor advirtió, por la cantidad de horas que declararon, que trabajaban por semana; había un guardavidas más en ese balneario pero que no estaba presente en ese momento<sup>16</sup>. Finalizadas las preguntas, los guardavidas nos saludaron y volvieron al mangrullo en la orilla. Ástor cerró su netbook y volvió a entrar a la administración del balneario. Me quedé afuera con Gastón.

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

Ástor salió de la administración

---

<sup>16</sup> Cada balneario debe prestar un servicio de dos guardavidas en el horario de 9 a 19 horas todos los días. En las inspecciones, además de inspeccionar si el balneario cumple con ese servicio, se registra si los trabajadores están registrados así como sus “horas extra”, ya que es muy común que tengan registrado al trabajador pero las horas extra se las paguen en negro, que, en promedio son 22 horas semanales de trabajo.



*- No me la quiso firmar la chica ésta el acta. Llamó a la dueña por teléfono y la mina le dijo que le alcance el acta al hotel de enfrente. No, yo no le voy a alcanzar el acta, dejé constancia de que la chica esta no quiso firmar. Ahora, a vos Gastón no te quiere ni ver, te vio de afuera y me dijo “que él no entre” –*

Ástor mostró la poca gracia que le causaba la actitud de la encargada del balneario, sin dejar pasar por alto la percepción recíproca.

Mientras hablamos de esto, volvimos al auto y avanzamos en dirección al norte hacia el siguiente balneario. Ástor entró solo a la administración y Gastón y yo bajamos a la playa. Llegamos al mangrullo en la orilla y Gastón les comentó que estaba el inspector del ministerio de Trabajo. Damián, uno de los guardavidas, dijo que en el balneario trabajaban cinco guardavidas, producto de los conflictos que venían teniendo hace tiempo con los empleadores.

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

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

*- Son de terror – concluyó Gastón.*

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

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

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

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

qué, le pregunté a Gastón y me dijo que el año pasado las inspecciones eran para todos los trabajadores de los balnearios, entonces cuando llegaba el inspector, intentaban esconderse porque la mayor parte de ellos trabajaba *en negro*.

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

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

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

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

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

*- ¿Cuántas horas trabajás? –preguntó Ástor*

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

*- ¿Cuenta sueldo tenés?*

*- No*

*- ¿Te dan ropa de trabajo?*

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

Las preguntas que siguieron fueron breves y la inspección finalizó rápidamente.

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

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

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

Con las actas que confeccionan los inspectores, el ministerio de Trabajo cita a los dueños del balneario y tienen que presentar toda la documentación de sus empleados en una audiencia de la que también participa un representante del sindicato. En los casos en que el ministerio comprueba que hay incumplimientos, como por ejemplo cuando no cumplen con el servicio, faltas de cuenta sueldo, de indumentaria adecuada y/o elementos de trabajo, u horas extra pagadas *en negro*.

Durante las inspecciones los dirigentes utilizan y ponen en funcionamiento herramientas para intervenir en cuanto a las condiciones de trabajo demostrando cuáles son sus posicionamientos al respecto. Entiendo así que las manifestaciones de los guardavidas ante el inspector y los representantes del sindicato, que expresan su disconformidad sobre el horario de descanso, las temporadas trabajadas o el no-cobro del salario, lo son de las necesidades y demandas construidas en instancias de organización sindical. Tanto la presencia de los dirigentes en la playa como las asambleas en las cuales se proponen las estrategias colectivas, son instancias en las que se producen las demandas de los trabajadores. Sin embargo, también las situaciones en las cuales los guardavidas habían aceptado el pago o no habían denunciado los incumplimientos de sus empleadores frente al inspector, nos indican que la formación del sindicato y la producción de estrategias colectivas no son un proceso lineal ni acabado. La presencia en el lugar de trabajo de los representantes sindicales conjuntamente con los inspectores para ‘registrar’ las condiciones de trabajo es una situación en la cual se legitiman estos reclamos sobre las condiciones de trabajo de manera institucional.

## Reflexiones finales

Según Hyman (1981) la institucionalización del conflicto y su ritualización en procesos estandarizados ilustra la dualidad intrínseca del sindicalismo porque la organización colectiva de los trabajadores es el instrumento mediante el cual estos crean una fuerza social mucho más grande que sus individualidades para obtener mejoras reales de su situación. Pero, plantea el autor, la organización también hace que el conflicto sea manipulable por empleadores y gobiernos mediante su institucionalización. ¿Acaso los dirigentes sindicales finalmente son los “gestores del descontento”? Bourdieu, se pregunta sobre la huelga y la acción política si el sindicalismo amplía la gama de reivindicaciones posibles para los trabajadores o la reduce, dejando solo las opciones institucionalizadas de la

conflictividad laboral. Quizás no podremos responder estas preguntas en estos párrafos, pero sí estamos en condiciones de afirmar que aquello que hace que las estrategias sean “efectivas” en algún sentido, es que son “colectivas”. Con palabras de Bourdieu, lo colectivo implica la mediatización a través de una organización que organiza la lucha y define sus objetivos.

A lo largo de este artículo propuse un análisis del accionar sindical, desde escenas etnográficas concretas que recorrieron algunas de las estrategias y movimientos de los guardavidas en el curso de su accionar. En primer lugar, la AGP cuenta con un recorrido clave en su estructura organizacional: producto de un proceso de sindicalización relativamente reciente: los primeros años en los cuales se produce, efectivamente, el accionar sindical recorriendo por primera vez los senderos de la negociación “formal” tanto con el Estado como con las patronales. En segundo lugar, traté de mostrar una de las características fundamentales de la actividad que permea todo su accionar y su capacidad de demostrar el “poder sindical”: las variaciones estacionales propias del trabajo en la playa. Esto introduce un elemento sumamente relevante como la temporalidad de la tarea y, consecuentemente, la temporalidad que condiciona cierto tipo de conflictividad. Por ello la instancia de la conciliación obligatoria es relevante, ya que ocupa gran parte del tiempo de la temporada de trabajo: quince días hábiles representan tres semanas enteras de trabajo de una temporada total de cinco meses. ¿Es acaso, efectivamente, una limitación en el accionar sindical? Durante el período que abarca la conciliación obligatoria, como vimos más arriba, el sindicato no puede tomar medidas de acción directa. Como también vimos más arriba, limitar la acción directa del sindicato al período de mayor cantidad de turistas, cuando su trabajo así como sus reclamos podrían adquirir mayor visibilidad, a simple vista podría parecer una debilidad en el accionar. Sin embargo, pudimos ver que las estrategias de mantener el *conflicto por debajo de la superficie* son parte de un complejo entramado en el cual los trabajadores demuestran su poder con lo que ellos llaman el despliegue de su *capacidad de daño*. En este sentido, propongo que un análisis que desfocalice la huelga como paradigma del accionar institucionalizado de la clase obrera y del poder sindical, nos conduce a ver tácticas de manifestación del descontento que pueden resultar más “costosas” para las patronales que las huelgas (Jelín, 1974:30) y más eficaces para los trabajadores. En este contexto particular la conflictividad se expresó, mediante las inspecciones, *afectando los medios de producción*; pero, lejos de violar la conciliación obligatoria, esta medida está dentro de las vías institucionales de control. Durante el desarrollo de este conflicto, las inspecciones fueron la medida privilegiada para hacer visible el conflicto y como factor de presión hacia los empleadores privados. Los guardavidas habían analizado que otras medidas, por ejemplo la huelga, podrían tener notoriedad pero afectarían más al poder

político de Pinamar –el ejecutivo local- cuando la negociación salarial con el municipio ya había concluido y por lo tanto no era algo que buscaran. Más allá de las inspecciones, también presencié un *paro activo* de guardavidas que consistía en *cerrar la playa* poniendo sogas y banderas en la orilla del mar impidiendo – simbólicamente- el ingreso de bañistas al mar mientras ellos no se ausentaron de sus lugares de trabajo, para no violar la conciliación obligatoria. En esa ocasión habían decidido hacer visible sus reclamos en la playa repartiendo volantes dentro de los balnearios, a sus propios clientes. La institucionalización de la conflictividad laboral, si bien “legaliza” ciertas medidas y otorga derechos, al mismo tiempo los limita. La huelga en la Argentina es un derecho exclusivo de los sindicatos con personería gremial y está limitada por el arbitraje obligatorio así como por la consideración de los servicios esenciales. Analizar el accionar sindical más allá de la huelga, nos permite acceder a una multiplicidad de estrategias gremiales que no se reducen a una sola medida y que requieren de un análisis situado y contextual porque es allí donde adquieren sentido.

## 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
- Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2013) The re-emergence of workplace based organisation as the new expression of conflict in Argentina. En Gall G. (2013) *New forms and expressions of conflict at work*. (pp. 66-84) Palgrave Macmillan
- Battistini, O. (2010) *El modelo sindical en crisis*, Buenos Aires: CEFS, FETIA, CTA
- Bourdieu, P. (1990) La huelga y la acción política. En Bourdieu, P. *Sociología y cultura* (pp. 191-200) México D.F.: Editorial Grijalbo.
- Cambiasso, M. (2016) El sindicato de la alimentación y la disputa con la oposición de izquierda. En: Varela, P. (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 95-134) Buenos Aires: Final Abierto
- Champagne, P. (2012) “Los campesinos van a la playa” en Revista del Museo de Antropología. Facultad de Filosofía y Humanidades. Córdoba, N°5, pp. 101-106.
- 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
- Fassin, Didier (2016) *La fuerza del orden: una etnografía del accionar policial en las periferias urbanas*. Siglo Veintiuno Editores: Buenos Aires.

- Ghigliani, P. y Belkin, A. (2010) Burocracia sindical: aportes para una discusión en ciernes. En Dossier “Hacia un debate sobre la burocracia sindical”, *Revista Nuevo Topo*, N° 7, Prometeo.
- 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
- Hyman, R. (1981) *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume Ediciones
- Jelín, E. (1974) *La protesta obrera*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión
- Lenguita, Paula (2011) Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino. En *Nueva Sociedad* N°232 pp.137-149
- Llamosas, Gabriela (2015) Organización gremial y prácticas sindicales. Apuntes para el análisis etnográfico del proceso de formación del sindicato de guardavidas de Pinamar. En *Kula* N°13 pp. 50-62
- Marshall, A. y Perelman. (2004) Sindicalización: Incentivos en la normativa sociolaboral. En *Cuadernos del IDES*, N° 4, IDES.
- Marticorena, C. y Vassallo, D. (2016) ¿Sindicalismo de base en el sector químico? La experiencia del Sindicato Químico de Pilar. En: Varela, P. (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 135-181) Buenos Aires: Final Abierto
- Matsushita, H (1986) *El movimiento obrero argentino (1930-1945)* Buenos Aires: Hyspamerica
- Pitt-Rivers J. (1973) El análisis del contexto y el “locus” del modelo. En: *Tres ensayos de antropología estructural*. Cuadernos Anagrama: Barcelona.
- Santella, A. (2013) ¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz. En: Senén González, C., Del Bono, A. (dir.) *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. (pp. 79-103) San Justo: Universidad Nacional de La Matanza.
- Senén González, C., Del Bono, A. (2013) Introducción. En: Senén González, C., Del Bono, A. (dir.) *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. (pp. 7-28) San Justo: Universidad Nacional de La Matanza.
- Senén González, C., Trajtemberg, D., Medwid, B. (2010) Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas. *Trabajo, ocupación y empleo. Serie Estudios* (N°9) MTESS
- Torre, J. C. y Feldman, S. (1993) “Asimetrías de las relaciones colectivas de trabajo en Argentina y Brasil”, en *El MERCOSUR: Un desafío*, Buenos Aires: Centro de Economía Internacional.

- Varela, P. (2013) El sindicalismo de base en la Argentina posdevaluación. Hipótesis sobre sus alcances y potencialidades. En Grigera, J. (comp.) *La Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)*. (pp. 115-133) Buenos Aires: Imago Mundi
- Varela, P. (2016) ¿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
- Ventrici, P. (2009) *Organización sindical, práctica gremial y activismo de base en el subterráneo de Buenos Aires*. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, CEIL-PIETTE, Universidad de Buenos Aires
- Ventrici, 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
- 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