

La precarización laboral en el mundo de los/as guardavidas. Pinamar y La Plata: dos ciudades, los mismos problemas

CIVARDI, Federico / Universidad Nacional de La Plata - fede_c@hotmail.com

LLAMOSAS, Gabriela / Universidad de Buenos Aires - gabrielallamosas2@yahoo.com

Grupo de Trabajo: 26 "Trabajo, precarización de la vida y procesos de resistencia y movilización social en contextos de avance neoliberal"

» *Palabras clave:* guardavidas - etnografía - trabajo

» **Resumen**

En esta ponencia nos proponemos analizar los sentidos asociados al trabajo y a la sindicalización de los guardavidas en dos localidades de la provincia de Buenos Aires. Desde una perspectiva etnográfica describiremos las distintas problemáticas vinculadas a las condiciones de trabajo así como a la trayectoria de organización sindical de los guardavidas.

Analizaremos el trabajo de campo realizado por cada uno de nosotros en el marco de distintos proyectos de investigación que corresponden a las localidades de La Plata y Pinamar. Haremos especial hincapié en las formas de conceptualizar el trabajo teniendo en cuenta que las mismas han variado con el avance del proceso de organización sindical y teniendo en cuenta legislación vigente, recientemente sancionada, que regula el ejercicio profesional en la actividad. Las modificaciones en el marco normativo de la actividad están estrechamente vinculadas al proceso de organización sindical y a las demandas que se produjeron en su desarrollo. Por esto mismo, nos resulta relevante analizar las concepciones acerca del trabajo en la cotidianeidad de los guardavidas en el marco de una experiencia laboral concreta, analizada en profundidad entre los trabajadores de un natatorio en la ciudad de La Plata desde la perspectiva del investigador/guardavidas, vivenciando de manera directa la práctica profesional de guardavidas y las experiencias que le son propias.

Nos proponemos enriquecer el análisis a partir de las diferentes experiencias de trabajo de campo para asimilar y diferenciar de esta forma, ciertos aspectos nodales de una

misma profesión en contextos distintos.

› **Introducción**

La presente ponencia surgió a partir del intercambio de reflexiones y lecturas en torno al trabajo de los guardavidas que ambos venimos llevando adelante en nuestros proyectos de investigación. Si bien los emplazamientos para llevar adelante nuestras respectivas actividades de trabajo de campo fueron dos localidades distintas de la provincia de Buenos Aires –La Plata y Pinamar-, las conexiones entre ambas experiencias fueron evidentes desde el comienzo de nuestros intercambios. Los guardavidas en distintos espacios compartieron experiencias, condiciones de trabajo y concepciones acerca del mismo. Además, y de distintas maneras, han llevado adelante acciones para cuestionar aquellas condiciones que *siempre fueron así*. Comenzaremos entonces esta ponencia dando cuenta de las referencias históricas acerca de cómo se inició el trabajo de los guardavidas en nuestro país, para luego analizar los casos sobre los que venimos trabajando y sus conexiones conceptuales. Nuestro objetivo es problematizar las concepciones que los guardavidas tienen sobre su trabajo para tender un puente entre las nociones asociadas al voluntariado y los procesos que dieron lugar a las modificaciones en la regulación de la actividad así como en la sindicalización de los trabajadores guardavidas. En otras palabras, nos proponemos dar cuenta del desplazamiento que los guardavidas produjeron desde las nociones que asocian su trabajo al voluntariado, el trabajo de juventud o el empleo precario, hacia la noción de guardavidas como trabajador.

La mirada analítica que proponemos tiene como uno de sus objetivos la elaboración de las perspectivas nativas, dando por supuesto que las mismas pueden dar cuenta de la complejidad y diversidad del mundo social al que corresponden. Balbi (2012) sostiene que la etnografía debe caracterizarse por una forma de integración dinámica de las ‘perspectivas nativas’⁴²⁵ en la descripción y que ello opera como un motor de la investigación. El carácter dinámico deviene de la forma en que las concepciones nuestras como investigadores se articulan con las perspectivas nativas, cuya elaboración nos pertenece. Nos valemos principalmente de situaciones etnográficas para problematizar y explicar las relaciones que se establecen entre los trabajadores en sus lugares de trabajo. En este sentido, teniendo en cuenta la propuesta de Guber (2013), hacemos énfasis especialmente en nuestra participación en situaciones de la vida cotidiana: “El investigador ha de detectar el sentido de las prácticas y nociones en el seno del haz de relaciones que los sujetos le presentan en el contexto de la vida cotidiana del campo” (Guber 2013:69).

A continuación haremos una breve descripción del trabajo de campo que hemos

425 Respecto del uso de ‘perspectivas nativas’ en lugar de ‘perspectiva del actor’, ver Balbi 2012.

realizado para producir este escrito. En el caso de Federico, se da la particularidad de que ha cumplido un doble rol de investigador/guardavidas. Mediante la observación directa y participante en un Complejo Deportivo de la ciudad de La Plata, llamado “1900” ha realizado trabajos como guardavidas e instructor de natación. A partir de este trabajo participativo ha registrado conversaciones entre compañeros de trabajo, participado de situaciones de la vida cotidiana, realizado reflexiones sobre su cuerpo y otras subjetividades propias del investigador/guardavidas que quedaron asentadas en su diario etnográfico. También ha registrado intercambios informales a través de WhatsApp en horarios ajenos a los laborales y realizó entrevistas en profundidad a personal del complejo.

Durante todo el mes de mayo de 2018, trabajó como guardavidas e instructor de natación en el complejo deportivo “1900” dentro del casco urbano la ciudad de La Plata. Este predio inaugurado a principios de la década del '90 cuenta con un gimnasio de musculación y dos salones amplios para actividades de gimnasia; allí se dictan clases de gimnasia local, spinning y Pilates, entre otras. Cuenta a su vez con un buffet, y una piscina –inaugurada en 2004-, de una dimensión de 18 metros de largo por 8 de ancho, la misma se suele dividir en 4 carriles para el dictado de clases de natación. El sector propio de la piscina está conectado con la sala de máquinas –en donde se encuentra el sistema de regulación química del agua y calentamiento de la misma- y con un observatorio –pensado principalmente para padres y madres que desean observar las clases de sus hijos/as-, y, al otro extremo de la pileta, el ingreso a los dos vestuarios. Si bien Federico conocía el complejo previamente, a partir de su experiencia como trabajador pudo tener un conocimiento directo acerca del trabajo, las relaciones que se establecen con la patronal y entre compañeros.

En el caso de Gabriela, esta ponencia se nutre del trabajo de campo que ha realizado en dos períodos: el primero durante el año 2012 y el segundo entre los años 2015 y 2017. A lo largo del primer período de trabajo de campo, se concentró en la reconstrucción del proceso de sindicalización de los guardavidas, que formaron la Asociación de Guardavidas de Pinamar (AGP). Durante las campañas subsiguientes, la autora se concentró en participar de las jornadas laborales de los guardavidas en la playa así como de las principales actividades relacionadas a la actividad gremial fuera de la playa. Compartir gran parte del día durante las jornadas laborales de los guardavidas le permitió conocer aspectos de sus vidas cotidianas a través de aquello que sucedía en los lugares de trabajo. También allí registró los testimonios acerca de las trayectorias laborales y militantes de sus interlocutores en el campo, las cuales contribuyeron a reconstruir el proceso de organización sindical. En las instancias de participación fue cuando pudo observar cómo los guardavidas se comunican, organizan reuniones, asambleas y manifestaciones. Durante las estadias en Pinamar también fue partícipe de todas aquellas actividades sindicales en las cuales pudo asistir. Por ejemplo, asambleas del sindicato, que en temporada tienen una frecuencia aproximada de una por semana y generalmente aumenta en momentos en que se desarrollan los

conflictos con las patronales o el Estado. Además participó de manifestaciones callejeras, reparto de volantes, *cierre de la playa*, jornadas de trabajo “a reglamento”, negociaciones con empleadores y reuniones de la recientemente formada Federación Argentina de Guardavidas, organización sindical de segundo grado que se conformó por iniciativa de los guardavidas de Pinamar nucleados en la AGP en conjunto con las organizaciones sindicales de guardavidas de todo el país, concentradas en su mayoría en la provincia de Buenos Aires.⁴²⁶

Ambos hemos trabajado con diversos materiales secundarios tales como ordenanzas municipales, decretos, leyes y convenios colectivos de trabajo. El servicio de guardavidas en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires estuvo regulado durante veinticinco años por el decreto N° 27/1989 -Reglamento de Guardavidas- conocido entre algunos guardavidas como el decreto “Cafiero”. Este decreto fue el marco normativo de la actividad de toda la provincia de Buenos Aires. En el mismo se establecía una temporada de trabajo de 120 días corridos, jornada laboral de seis horas, salario equivalente a cuatro sueldos “mínimo, vital y móvil” y la provisión de indumentaria y elementos de trabajo por parte de los empleadores. La sanción de una ley nacional y otra provincial en 2015⁴²⁷ reemplazaron al decreto Cafiero como marco normativo de la actividad.

› *El trabajo y sus representaciones*

Entre bañeros y guardavidas

La profesionalización de las actividades de salvamento acuático consagró la diferencia entre los *bañeros* y los guardavidas. En la ciudad de Mar del Plata, hacia fines del siglo XIX, se llamaba *bañeros* a aquellos inmigrantes italianos o vascos que, individualizados con un bañador negro, ayudaban a los debutantes en los baños de mar a sortear las olas (Pastoriza 2011: 57). En el año 1934 Daniel Enrique Villafañe, en Cruz Roja Argentina, dictó el primer curso de guardavidas. A partir de allí, los puestos de salvamento que ocupaban los guardavidas se fueron instalando a lo largo de las diferentes zonas de baño acuático de la provincia de Buenos Aires: “En esa misma fecha [1934] se fundó el primer Destacamento de Salvamento de la Cruz Roja Argentina en la playa de las Barrancas. Se extendió a continuación desde Núñez hasta San Fernando. En 1941 el servicio alcanzó Punta Lara, partido de La Plata.”

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

427 Ley Nacional N° 27155/2015 y Ley de la Provincia de Buenos Aires N°14798/2015

(Civardi 2017:3)

Cabe destacar que este período inicial, estuvo marcado por la línea impuesta por la institución que dictaba los cursos cuya impronta, vinculada al voluntariado, era muy importante. Los *bañeros* y luego los guardavidas durante muchos años han desarrollado actividades de salvamento acuático tanto en la ciudad de Mar del Plata como en las costas del Río de la Plata, o bien incorporados al cuerpo de voluntarios de la Cruz Roja o bien bajo un formato *amateur*. (Llamosas 2017)

Las nociones de voluntariado asociadas a las tareas de salvamento acuático han funcionado como una justificación a las precarias condiciones de trabajo de los guardavidas. Las políticas neoliberales promovieron procesos de concentración política y económica desde la década del '70, intensificaron la desigualdad social y la precarización de las condiciones de vida de gran parte de la población. Su profundización y consolidación en la década del '90 se tradujo en un gran aumento del desempleo, el subempleo y el empleo precario (Grimberg, 2009). El sentido del trabajo cambió entonces, porque el empleo asalariado formal fue reducido por el trabajo a corto plazo y la inestabilidad en el empleo. La disminución de las formas tradicionales de empleo asalariado formal abrieron paso al desempleo y a la informalidad en el trabajo (Battistini, 2004). De esta manera, los guardavidas sumaban los antecedentes de voluntariado y el empleo pobremente regulado al contexto más amplio de flexibilización y precarización laboral. Las bajas remuneraciones sumadas a la inestabilidad y la necesidad de conservar un estado físico determinado para poder desarrollarse en el trabajo, hacía que la expectativa de trabajo en la actividad se redujera a alrededor de cinco o seis temporadas.

De esta forma, el trabajo de guardavidas desde sus inicios estuvo vinculado a una labor humanitaria de salvar vidas, desde la “voluntad”. En efecto, la concepción de voluntario fue la piedra fundamental de esta profesión, piedra que actualmente sigue presente en los zapatos de muchos trabajadores de este rubro. Por otro lado, el concepto de voluntario se apoya firmemente sobre la base de un bien ulterior, de un aporte desinteresado hacia la comunidad. A su vez, este concepto se respalda en la medida de una carga informal que como sugiere la palabra se hace por voluntad, por un capital social y humano que sería superior al netamente económico. En definitiva, tal como hemos planteado en otros trabajos (Llamosas, 2017) el vínculo entre las tareas de rescate y la idea de un *ser guardavidas* asociado realizar una tarea humanitaria, hacía que el límite entre el trabajo remunerado y el no remunerado, fuera difuso.

Otro gran afluente que desembocó en el turbio mar de las irregularidades laborales de los guardavidas fueron ciertas nociones relacionadas con el amor al agua. Este punto es central para comprender las lógicas que permitieron fortalecer los resortes de la tolerancia de estos trabajadores. Este punto se diferencia de lo marcado más arriba, en cuanto que la idea de voluntario tiene un fuerte acopio de lo social en cuanto a lo objetivo, entendido como lo

externo al sujeto, a lo institucionalizado y previo al mismo (Berger y Luckmann: 1979:34). Mientras que, por otro lado, hay un cúmulo asociado a las subjetividades de los guardavidas. Con esto nos referimos a ciertos atributos que portan un amplio porcentaje de rescatistas, vinculados al contacto con el medio acuático –mar, río y piscinas-, y con ciertas prácticas deportivas -principalmente nadar, correr y deportes acuáticos con elementos como el surf, pero también con otras disciplinas como el fútbol y el voley de playa, entre otras posibles- también aparece aquí la valoración por la naturaleza y el trabajo en un ámbito abierto, en contraposición a otros oficios de “encierro” como el de oficina. Estos factores promovieron que el trabajo de guardavidas fuera considerado como una profesión accesoria o part-time o como un primer empleo destinado principalmente a jóvenes sin mucha experiencia laboral y sin la necesidad de sustentar una familia. Este aspecto de la percepción de los guardavidas acerca de su propia tarea es sumamente relevante porque sobre esas mismas concepciones se han elaborado, en parte, las formas más habituales de relaciones entre guardavidas y patronales.

› ***Ser guardavidas: trayectorias compartidas***

Hacerse cargo de todo: el mito de Sisifo del guardavidas de pileta

El recorrido que realizó Federico para trabajar en el complejo “1900” de la ciudad de La Plata es similar al de cualquier guardavidas que se inserta en el mercado laboral de su profesión. Por medio de un guardavidas conocido de él -quien trabajaba allí y debía tomar una licencia durante un mes- Federico logró conseguir el trabajo como una suplencia. Si bien no tenía muy claro cuáles serían las tareas que debería desarrollar concretamente, sabía que la pileta contaba con horarios en los cuales se desarrollaban diferentes clases –*aqua gym* y rehabilitación entre otras- y además horarios en los cuales la pileta se disponía para su uso libre. Federico, además debía dictar clases de natación como instructor en dos oportunidades por semana. Eso sin descuidar su tarea como guardavidas siendo responsable de la seguridad de todas las personas que permanecían en la pileta. Por ello, el empleo de guardavidas en el complejo 1900 podría distinguirse en dos categorías: las que conciernen al trabajo profesional de este oficio y las actividades que no lo son, que están vinculadas a la limpieza, mantenimiento general, técnico electromecánico y cadetería/secretaría del predio. Podríamos sumar una tercera categoría que es el de guardavidas/instructor, en donde se habilita más una función que otra momentáneamente.

Dentro del accionar pertinente al oficio profesional podemos mencionar el servicio de

seguridad acuática de control, prevención e intervención y el control del agua -temperatura, nivel de cloro y PH de la piscina-, la escritura en el Libro de Aguas -en donde se asientan los controles diarios del agua, vaciado y llenado de la pileta y el estado de los filtros- y la asistencia general vinculada también a la seguridad fuera del agua, pero dentro de la sala donde se encuentra la piscina.

El encargado del complejo, Fermín, es quien asigna las tareas a los guardavidas. Algunas de ellas desvían la atención de las actividades propias de la profesión. Por ejemplo, baldear, regular la temperatura del sistema de calefacción, transportar baldes con cloro y otros contenidos desde el patio hasta el predio de la piscina, llenar los bidones conectados a la bomba con una solución para regular el ph del agua, llevar y alcanzar planillas de la administración a Fermín, ordenar los materiales usados en las clases –como flota flotas, aros, manoplas, tablas de natación, etc.-, clasificar y embolsar ropa extraviada de los/las clientes del Complejo, entre otras.

Las condiciones de trabajo que experimentó Federico en su tránsito por el complejo 1900 son similares a las de su compañero, Matías, que trabajó durante más de seis años como guardavidas en ese mismo centro deportivo.

“Yo estudiaba psicología y vivía con mis viejos. Estaba en la búsqueda de trabajo y justo un entrenador de la pileta en donde nadaba me comentó que necesitaban un guardavidas para el Complejo 1900. Inicé primero con un reemplazo los días sábados –que eran los que el otro guardavidas no quería ir-, hasta que él se cansó y renunció, dejándome así el puesto de trabajo”. (Matías)

Federico se encontró con los mismos deberes que Matías. Las tareas “extra” eran asignadas por Fermín. En el caso de Federico, esas tareas fueron vistas de forma negativa desde un primer momento: él tenía en claro cuáles eran los deberes de un guardavidas. En cambio, Matías fue más tolerante; los primeros años de trabajo se ocupó de baldear, limpiar la pileta con ácido, solucionar problemas mecánicos de la bomba y demás. Sin embargo, con el tiempo, la paciencia de Matías se fue agotando. Especialmente cuando se dio cuenta que Fermín le había mentido en cuanto la regulación de su situación laboral:

“Lo que no estaba bien era el tema del horario: estaba trabajando 33 horas y figuraba en blanco 24 horas, que era bastante menos. Siempre trabajé en negro. Algunas veces traté de hablarlo con mi jefe, pero me contestaba que no, que por la cantidad de horas que trabajaba no podía blanquearme, todas mentiras. Una vez cayó una inspección de la AFIP para ver el tema tributario. Llegaron unos seis inspectores, así que de la administración se acercaron corriendo e hicieron esconder a algunos profes, a mí me hicieron decir que estaba trabajando solo por ese día. Era un viernes y los jefes no estaban.

Una inspectora me entrevistó pero se dio cuenta inmediatamente de mi situación, encima cuando llegó me vio que estaba arreglando andariveles. Me labraron un acta. Ella me dijo: mirá

acá estamos para ayudarte. Se notó en seguida que le estaba bolaceando. “Vos trabajás acá todos los días” me dijo” (Matías)

Este hecho fue decisivo para Matías, su relación con el encargado se fue tornando cada vez más tensa por lo que decidió pedir asesoramiento legal. Allí le explicaron que la cantidad de horas que Fermín pasaba en blanco era básicamente para restarle los aportes y beneficios pertinentes a las horas totales por semana trabajadas.

Por otro lado, el vínculo entre la profesión y el amor al agua, es un fenómeno desdibuja la línea del trabajo real del guardavidas con otros quehaceres que no corresponden, a los cuales éste accede, un poco por desconocimiento –o ingenuidad-, otro por lo que representa la profesión para el guardavidas y por el contacto al agua que se posibilita, como vimos en el caso de Matías, en donde él aprovechaba las “horas muertas” -sin bañistas- para nadar en la piscina.

Otra cuestión que también se presentó en los guardavidas de Pinamar, es la referida a la juventud y a la posibilidad de un primer empleo. Matías tomó este trabajo, cuando otro de sus colegas se cansó de su ejercicio; en este caso, el ciclo continuó por Matías hasta su desgaste.

Las formas de establecer las relaciones laborales en el Complejo 1900 están basadas, tanto para patronales como para guardavidas, en las formas conocidas de abordar el espacio laboral. Esto está estrechamente vinculado a los orígenes de la profesionalización de los guardavidas en nuestro país así como a las nociones asociadas al voluntariado y al “amor al agua”. Sin embargo, estamos en condiciones de afirmar que esas concepciones no son estáticas sino que los mismos trabajadores han avanzado en su cuestionamiento para promover modificaciones en esa lógica de trabajo. A continuación describiremos algunos aspectos de las experiencias de los guardavidas de Pinamar para luego dar cuenta de las modificaciones producidas en términos de la normativa que regula la actividad.

Las playas de Pinamar

En Pinamar, Gabriela pudo registrar en relación a las condiciones de trabajo de los guardavidas, elementos comunes a la experiencia de los guardavidas de pileta en el complejo 1900. Algunas de las expresiones más comunes para referirse al trabajo eran *voluntariado, trabajar gratis, trabajar por la casa y la comida y sacerdocio*. Estas expresiones algunas veces referían a un pasado lejano, *allá por los '90*, y otras veces como parte de las experiencias cotidianas de su trabajo actual. Si bien todos los guardavidas efectivamente trabajaban en relaciones de dependencia y percibían un salario por las tareas que realizaban, las representaciones del trabajo asociadas a las nociones de voluntariado formaban parte de los sentidos que adquiría el trabajo en la playa. *Voluntariado y trabajo* parecían separados por

una delgada línea que los guardavidas transitaban posicionándose de uno u otro lado alternativamente.

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

Una de las características más destacadas de las relaciones que establecían los guardavidas con sus empleadores, en el sector privado⁴²⁸, era la preponderancia de las relaciones personalizadas entre patrón y trabajador. La casi indiferenciación de las relaciones personales y laborales caracterizaba las negociaciones en las cuales los guardavidas debían poner en consideración los factores extra monetarios de su acuerdo de trabajo. Los *acuerdos en las oficinas de los balnearios* fueron el ámbito en el cual se negociaban las condiciones de trabajo de manera individual. Por ello, muchas veces incluían trabajar diez horas por día sin franco durante toda la temporada, realizar tareas propias de los “carperos⁴²⁹”, renunciar a fin de temporada como condición para ser contratado la temporada siguiente, firmar recibos de sueldo por montos mayores a los percibidos realmente, entre otras. En el establecimiento de estas relaciones, los guardavidas necesitaban poner en consideración factores que excedían la relación estrictamente laboral: los balnearios fueron durante muchos años la locación de vivienda de los guardavidas que, al ser migrantes, aceptaban vivir en las instalaciones del balneario como parte del acuerdo con el *dueño*. La diferenciación entre el ámbito del trabajo y de la vida privada era estrecha, lo cual reforzaba el continuidad de la relación que establecía el trabajador con su patrón. El otorgamiento de viviendas a los trabajadores guardavidas dentro de las instalaciones de los balnearios se constituía como una instancia de control de la vida cotidiana de los guardavidas y de una disposición continua para el balneario, modelado por los empresarios de la playa. Los guardavidas que vivían dentro de las instalaciones del balneario, si bien tenían la “ventaja” de tener asegurada la vivienda, estaban disponibles para su empleador por tiempo completo. Esto fue lo que le sucedió a Diego, unos de los guardavidas que vivió esa experiencia.

Diego actualmente trabaja en el cuerpo de guardavidas municipales y milita en el sindicato. Vive en Pinamar con su esposa y su hija. Construyeron la casa en la que viven cuando accedieron a un crédito hipotecario Pro.Cre.Ar. Cuando empezó a trabajar como guardavidas, Diego vivía solo en una habitación dentro de las instalaciones del balneario, y el resto del año hacía *contratemporada* en España. Recuerda que aquellos años fueron muy

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

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

‘duros’ porque además de que su salario era más bajo y trabajaba más horas que en la actualidad, cada año al finalizar la temporada tenía la incertidumbre sobre si al año siguiente volvería a ser contratado. También las condiciones laborales eran inferiores: en lugar de una casilla, su puesto de trabajo era un mangrullo que cerraba con lonas, en el que casi no tenía elementos de trabajo. Diego me planteó que, si bien se “ahorraba” pagar un alquiler, cada vez que había una sudestada o un temporal tenía que *salir a salvar el balneario* aunque sucediera fuera de su horario laboral. “En realidad, estabas disponible todo el tiempo. Y además después, me terminaron echaron un veinte de diciembre, sabés como pasé las fiestas...” (Diego).

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

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

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

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

Las trayectorias laborales de los guardavidas han sido recorridos en los que la continuidad en las contrataciones era un desafío personal para cada uno de ellos durante muchos años. Las inquietudes que ellos tuvieron acerca de la forma de acceder al trabajo y las

posibilidades de desarrollar una carrera como guardavidas en la playa fueron necesidades fundamentales que comenzaron a plantearse para comprender el mundo laboral en el cual estaban se estaban desempeñando.

El establecimiento de relaciones personalizadas y la estrecha relación entre las esferas de la “producción” y la “reproducción” se combinaron con una concepción singular acerca del propio trabajo: *el guardavidas voluntario*. Una concepción acerca del trabajo que no necesariamente implicaba el deseo de realizar un trabajo voluntario en sentido estricto, pero sí que en ciertas circunstancias se ponía en juego esta idea en tanto los guardavidas realizan una tarea de rescate y deben prestar servicio en caso de una emergencia aunque no estén trabajando. Además, la vocación relacionada a desarrollar esta actividad confluye también en esta concepción en la que el voluntariado era uno de los lentes posibles para ver este trabajo. Un elemento no menor de esta concepción voluntarista de la actividad tiene que ver con lo que mis interlocutores me mencionaron acerca del *placer* de estar en la playa, de la satisfacción que les provoca desarrollar su trabajo en la playa. La conjunción de los aspectos relativos a la obligación, realización vocacional de la tarea que implica una obligación y el disfrute, el placer son partes necesarias en la elaboración de esa concepción sobre el trabajo de los guardavidas.

Este período en el cual las relaciones laborales y el resto de la vida de los trabajadores se caracterizaban por una gran porosidad fue, además, el mismo durante el cual no había negociaciones colectivas o establecimiento de normativa que desplazara esa relación del acuerdo personal y la llevara un plano más formalizado. En Pinamar, a partir de la creación de la Asociación de Guardavidas de Pinamar (AGP) y su institucionalización, las relaciones laborales comenzaron a estar reguladas en mayor medida y se colectivizaron a través de la presencia del sindicato. En este sentido, hay aspectos de esta lógica de trabajo, que al estar tan profundamente incorporados por los guardavidas, se convirtieron en dificultades para asimilar parte de los cambios que implicaba la instalación de este nuevo patrón de relaciones. Entre esos cambios, se encuentra la sanción de las leyes que regulan la actividad en la actualidad.

› **Las leyes**

El 10 de junio de 2015, el Congreso Nacional sancionó la Ley Nacional N°27.155 de Ejercicio Profesional de los Guardavidas que regula la formación y el ejercicio del trabajo de los guardavidas en todo el territorio nacional. Esta ley fue diseñada e impulsada por la Federación Argentina de Guardavidas, de la cual la Asociación de Guardavidas de Pinamar es parte.

La ley designa los derechos y obligaciones de los guardavidas. Allí se establece que la

tarea que desempeñan los guardavidas es de alto riesgo y que su jornada laboral deberá ser de seis horas diarias. En el título tercero, la norma establece para todo el territorio nacional los requisitos para la capacitación, formación y habilitación como guardavidas. Sobre la formación, la ley establece que se llevara a cabo en instituciones que se encuentren habilitadas a tales fines y que los títulos que expidan deben ser aprobados por el Ministerio de Educación Nacional. Para la habilitación como guardavidas se requiere ser mayor de edad, poseer título habilitante, poseer un certificado de aptitud psicofísica emitido por una institución de salud oficial y contar con la libreta de guardavidas expedida por una autoridad competente. También establece que los guardavidas deben rendir una prueba de suficiencia física de validez anual para su registro en la libreta de guardavidas, con carácter obligatorio.

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

La ley Provincial N° 14.798 fue sancionada por el cuerpo legislativo bonaerense en septiembre de 2015 y reglamentada el 9 de diciembre del mismo año, minutos antes de que el entonces gobernador de la provincia de Buenos Aires, Daniel Scioli⁴³⁰ traspasara la conducción del ejecutivo a María Eugenia Vidal⁴³¹.

En relación a lo establecido en la ley nacional que regula el ejercicio de la profesión, las leyes son similares en su contenido. Sin embargo, en la ley provincial se crea un organismo muy importante para los guardavidas de la provincia de Buenos Aires: la Comisión Provincial

430 Daniel Scioli fue gobernador de la provincia de Buenos Aires entre los años 2007 y 2015 por la coalición política Frente Para la Victoria.

431 María Eugenia Vidal es desde 2015 la gobernadora de la Provincia de Buenos Aires por la alianza Cambiemos.

de Guardavidas en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros. La ley establece que la comisión debe estar integrada por un representante titular y uno suplente de: el Ministerio de Jefatura de Gabinete, el Ministerio de Salud, la Secretaría de Turismo, la Subsecretaría de Asuntos Municipales del Ministerio de Gobierno, la Dirección General de Cultura y Educación, el Ministerio de Trabajo y de las organizaciones gremiales de los trabajadores del sector con personería o inscripción gremial. Esta comisión se constituye como la autoridad de aplicación de la ley provincial.

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

Es relevante aclarar que la sanción de las leyes no implicó su cumplimiento automático. En su lugar, las patronales fueron adaptándose al cumplimiento de la normativa luego de los reclamos de trabajadores y organizaciones sindicales. Cabe aclarar que los guardavidas durante muchísimos años han realizado jornadas laborales de diez horas diarias, realizando un trabajo de gran intensidad durante el breve período de la temporada. Como lo planteara uno de los fundadores del sindicato de Pinamar: “trabajábamos todas las horas que podíamos y si era sin franco mejor, así hacíamos una diferencia, hacíamos la temporada”. La adaptación al nuevo escenario –el cual en muchos casos implicó realizar jornadas de trabajo mucho más cortas- no fue automática ni lineal, además, en cada lugar de trabajo hubo negociaciones particulares acerca de cómo se afrontaría el nuevo escenario laboral. Uno de los elementos más importantes a tener en cuenta es que la adaptación a un cambio en la lógica de trabajo produjo efectos en la vida cotidiana de los trabajadores que, acostumbrados a los niveles de exigencia del mercado laboral, habían naturalizado el trabajo de alta intensidad durante el período que duraba la temporada.

Particularmente en el partido de Pinamar la sanción de las leyes, más allá de su contenido completo, determinaron un elemento de gran relevancia en las condiciones de trabajo: la modificación de la relación entre salario y tiempo de trabajo al reducir la jornada laboral. Esta variación tuvo consecuencias para todos los actores involucrados en el trabajo de los guardavidas. Para los empleadores principalmente, porque vieron afectados sus intereses inmediatos e intentaron a través de todos los medios que pudieron, reducir el impacto de ese hecho. Al Estado, a través de sus ministerios correspondientes así como a la Municipalidad de Pinamar por ser mediadores entre empleadores y sindicato en los conflictos de intereses que

la legislación produjo. Y por último, también tuvo efectos sobre los trabajadores guardavidas. En primer lugar, muchos trabajadores pasaron de una temporada en la que trabajaban seis días a la semana diez horas por día, a trabajar esos mismos seis días pero seis horas por día. Este cambio fue significativo y muchos de ellos buscaron, y en algunos casos consiguieron, trabajos por fuera de esa jornada laboral: algunos trabajando en dos balnearios, otros buscando trabajo dando clases de natación o de surf, pero siempre en la playa. Este cambio en la lógica de días y horarios generó una desestructuración importante entre algunos trabajadores a los que les llevó más de una temporada acostumbrarse a esta nueva forma de trabajar. Además, a esta situación se sumó el malestar que generó entre los guardavidas las actitudes de muchos empleadores que, justificándose en los costos económicos de las nuevas disposiciones legales, buscaron todos los resquicios posibles para no cumplir con la prestación obligatoria del servicio de dos guardavidas.

› *Reflexiones finales*

A lo largo de esta ponencia hemos analizado dos ámbitos que a priori parecerían no tener demasiadas similitudes; nos referimos al hecho de que el trabajo en una piscina en un período no estival distaría del empleo en un balneario en plena temporada en una ciudad costera –con un elevado afluente de bañistas– como lo es Pinamar. Sin embargo, los datos obtenidos mediante al trabajo etnográfico nos presenta un abanico de similitudes considerables.

En primer lugar, se observan características intrínsecas al colectivo de guardavidas que se nutren de un largo pasar histórico: la gestación de esta profesión en Argentina estuvo atada a la idea de voluntario. Esta atadura perduró desde las primeras décadas del siglo XX y fue mutando hasta convertirse en un ancla con la que los trabajadores debieron asimilar y sobrellevar. En efecto, los primeros guardavidas, conocidos en ese entonces como bañeros se encargaban de asistir a las personas a la hora de introducirse al medio acuático en las principales sedes turísticas; esta asistencia devino en voluntariado.

Otra de las principales características intrínsecas a esta profesión está vinculada con el espacio en donde se performa dicha actividad profesional, más precisamente en los casos abordados la playa y la pileta. En Pinamar, Diego dormía en el balneario donde trabajaba, en principio le pareció un buen trato “podía trabajar y luego disfrutar de la playa el resto del tiempo”. Lo cierto es que se encontró trabajando full time para su empleador; su amor por el agua desdibujó no sólo la línea de su horario laboral sino también lo envolvió en otras obligaciones –como la función de carpero– no pertinentes a su labor como guardavidas.

Algo muy similar le sucedió a Matías en la pileta del Complejo 1900: “mi papá fue

guardavidas y yo nadaba de chiquito, cuando surgió la posibilidad de trabajar allí me pareció excelente”. Matías en sus inicios en el complejo no se cuestionaba los quehaceres propuestos por el encargado que fueran ajenos a su profesión, como el mantenimiento de la piscina, la limpieza del predio, la asistencia y reparación de materiales para las clases de natación o cuestiones referidas al mantenimiento de las bombas y sistema de calefacción.

El trabajo de guardavidas entendido en términos de voluntariado es la punta del ovillo para analizar las condiciones de trabajo de los guardavidas. La visión acerca del trabajo que imperaba en el marco del modelo neoliberal fue la que proponía una sociedad asentada en el individualismo y la ausencia de lazos solidarios que privilegió la generación de situaciones en las cuales primaba la perspectiva de lo efímero y lo cambiante (Battistini, 2004). La precarización del empleo, el desempleo, la informalidad y las condiciones de trabajo de los guardavidas amparadas en la visión del “voluntario” apoyaban la idea de la corta duración o la cuestión de juventud.

El escenario laboral de los guardavidas en la actualidad es la consecuencia de ciertas variaciones que tienen que ver con las concepciones que ellos mismos han elaborado acerca de su propio trabajo. Por este motivo, han demandado la regulación de su trabajo a través de la sanción de las leyes nacional y provincial. Asimismo, esas demandas continúan por la aplicación efectiva del contenido de las leyes que una vez sancionadas, resta el aspecto más relevante de su eficacia como tales, que es su cumplimiento efectivo.

Tanto en La Plata como en Pinamar pudimos analizar que una lógica de trabajo asociada al voluntariado, al amor por el agua, fue permeable a las condiciones de precarización de este sector. Sin embargo, el avance de las condiciones precarias sobre este colectivo de trabajadores tuvo diferentes grados de cuestionamiento y en la actualidad podemos afirmar que se produjo un desplazamiento desde la concepción del guardavidas voluntario al guardavidas trabajador.

Referencias bibliográficas

- BERGER, P. y LUCKMAN, R. 1979 *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu
- BALBI, Fernando Alberto. 2012. “La integración dinámica de las ‘perspectivas nativas’ en la investigación etnográfica”. *Intersecciones en Antropología*. N°14: pp. 485- 500
- BATTISTINI, Osvaldo Rubén 2004 „Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva“. En Battistini, O.R. (coord.) *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*: pp. 23-44 Buenos Aires: Prometeo
- CIVARDI, Federico 2017 “Salvando las distancias. Una aproximación al salvamento acuático deportivo”. Ponencia, V Congreso de Periodismo Deportivo, Facultad de Periodismo y Comunicación Social, UNLP: La Plata.
- GRIMBERG, MABEL 2009 „Poder, políticas y vida cotidiana. Un estudio antropológico sobre protesta y resistencia social en el Área Metropolitana de Buenos Aires“. En *Revista de Sociología e Política* N°17: pp. 83-94
- GUBER, Rosana. 2013 *El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. 1°ed. 4°reimpr. Buenos Aires: Paidós
- LLAMOSAS, Gabriela. 2017 *Trabajar salvando vidas. El proceso de sindicalización de los guardavidas de Pinamar*. Buenos Aires: Antropofagia
- NEIBURG, Federico. (1988) *Fábrica y Villa Obrera: Historia Social y Antropología de los Obreros del Cemento*. Buenos Aires: CEAL.
- PASTORIZA, Elisa. 2011 *La conquista de las vacaciones. Breve historia del turismo en la Argentina*. Buenos Aires: Edhasa