

# ORGANIZACIÓN GREMIAL Y PRÁCTICAS SINDICALES. APUNTES PARA EL ANÁLISIS ETNOGRÁFICO DEL PROCESO DE FORMACIÓN DEL SINDICATO DE GUARDAVIDAS EN PINAMAR.

GABRIELA LLAMOSAS\*

## RESUMEN

Este artículo recupera, desde un enfoque etnográfico, el proceso de sindicalización de los trabajadores guardavidas del partido de Pinamar, provincia de Buenos Aires. Me propongo en primer lugar describir el proceso de formación de la Asociación de Guardavidas de Pinamar desde el punto de vista de quienes la crearon, teniendo en cuenta las características de la actividad y las condiciones de trabajo de los guardavidas. Y en segundo lugar, me propongo analizar las relaciones que este sindicato en el transcurso de su formación ha establecido con el Estado a partir de sus prácticas político-gremiales. Sostengo que en este proceso adquirió un lugar central el pedido de otorgamiento de personería gremial del sindicato ante el Estado. A partir de la descripción del proceso de pedido de reconocimiento, desarrollo las tensiones existentes entre el Estado y los trabajadores en el proceso de formación de un nuevo sindicato en el marco jurídico vigente<sup>1</sup>.

Palabras clave: Trabajadores, Sindicalización, Estado, Asociación de Guardavidas de Pinamar.

## ABSTRACT

This article recovers, from an ethnographic approach, the process of union formation of the lifeguards of Pinamar, Buenos Aires Province. I intend to first describe the process of the union formation from the point of view of those who created it, taking into account the characteristics of the activity and working conditions of the lifeguards. And secondly, I propose to analyze the relationship that the union during its formation have established with the State from its political-union practices. I argue that in this process the demand for the legal recognition of the state acquired a central place. From the description of the ordering process of recognition, I expose the tensions between the state and the workers in the process of forming a new union within the existing legal framework.

Key words: Workers, Unionization, State, Lifeguard Association of Pinamar

\* Licenciada en Ciencias Antropológicas. Becaria doctoral de la Universidad de Buenos Aires. Instituto de Ciencias Antropológicas. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires. Nuestra investigación cuenta con el financiamiento UBACyT20020130100330BA. Correo: gabrielallamosas2@yahoo.com.

[1] En letra itálica incorporadas al texto destaco las categorías sociales (Rockwell, 1989), reflejando aquellas nociones que se presentan de manera recurrente en el discurso o en la actuación de los guardavidas y que establecen distinciones entre aspectos de su mundo de relaciones. La intención es conservar aquellas categorías sociales que señalan diferencias importantes de tal forma que las mismas sean útiles a los fines de establecer distinciones analíticas. Las citas textuales extraídas de las entrevistas están separadas del cuerpo del texto y los entrecomillados son utilizados para señalar expresiones textuales de mis interlocutores.

## INTRODUCCIÓN

En este artículo analizo el proceso de formación de la Asociación de Guardavidas de Pinamar (AGP en adelante), organización gremial que representa a los trabajadores guardavidas del partido bonaerense de Pinamar. A partir de la memoria de los dirigentes con más trayectoria laboral de la playa, describiré el proceso a través del cual los guardavidas pusieron en común su problemática laboral y produjeron una visión propia sobre sus condiciones de trabajo y sobre sus derechos laborales. Analizo este proceso dando cuenta de las dificultades que los guardavidas encontraron para comenzar a organizarse y producir estrategias para consolidar esa incipiente organización. Los problemas laborales comunes fueron algunos de los motivos por los cuales los trabajadores comenzaron a reunirse y a producir una identificación en relación a su trabajo como guardavidas.

Relaciono el proceso a través del cual los guardavidas construyeron su identidad en términos de trabajadores con las formas de representación que obtuvieron en las distintas etapas que atravesó su organización. En este punto, sostengo que los trabajadores nucleados en la AGP demandaron el reconocimiento de la representación colectiva de los guardavidas al Estado luego de haberse constituido como una organización representativa de los intereses de los trabajadores. Entiendo que la representación es la relación legal establecida a través del reconocimiento estatal otorgado a un sindicato, mientras que la representatividad involucra una capacidad de los sujetos inmersos en esa relación (Drolas, 2004). En otras palabras, la representación es la capacidad de un grupo de convertirse en representantes legítimos y portadores de las demandas colectivas. Sostengo que la identificación de los guardavidas como trabajadores no es una consecuencia de la representación colectiva sino que las demandas de representación colectiva fueron parte de la estrategia llevada adelante en el proceso de sindicalización de los guardavidas.

La AGP es una organización sindical de primer grado que obtuvo personería gremial en el año 2011, después de casi veinte años de su formación inicial. La legislación sobre asociaciones sindicales en Argentina establece que sólo podrá haber un sindicato con personería gremial por rama productiva, actividad o profesión, a excepción de los trabajadores del Estado<sup>2</sup>. La ley que regula la actividad gremial, de Organización de las Asociaciones Sindicales (LAS), fue sancionada, promulgada y reglamentada en 1988, derogando una ley de la dictadura militar.<sup>3</sup> En el presente artículo analizo el proceso político que produjeron los guardavidas nucleados en la AGP para demandar y obtener el reconocimiento de la personería gremial. Este proceso duró casi veinte años hasta su finalización en 2011 y durante el mismo la AGP llevó adelante un repertorio de estrategias administrativas y políticas para afrontarlo.

En este trabajo propongo realizar una reconstrucción cronológica del proceso de sindicalización de los guardavidas de Pinamar, basándome en mi trabajo de campo, que inicié en el año 2012 y continúo realizando en la actualidad. En mis viajes a Pinamar, tanto durante la temporada de trabajo -entre diciembre y marzo- como luego de su finalización, compartí las jornadas laborales de los guardavidas, asambleas, reuniones y actividades del sindicato. También entrevisté a sus principales referentes y al mismo tiempo realicé una recopilación de materiales secundarios tales como presentaciones judiciales, leyes nacionales y provinciales, ordenanzas municipales, sentencias judiciales, expediente administrativo de la AGP en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS) y documentación del sindicato como fichas de afiliación, estatutos, actas de asambleas y memorias escritas. Los principales ejes de indagación de mi trabajo de campo fueron por un lado, la forma de conceptualizar y de vivir el trabajo de los guardavidas, y por otro lado, la forma de conceptualizar y de vivir la política (sindical) a través de sus relaciones con las patronales y con el Estado.

[2] El MTESS mediante la resolución 255/03 dispuso que "la personería gremial que se otorgue a asociaciones sindicales representativas del sector público no desplazará en el colectivo asignado, las personerías gremiales existentes".

[3] La ley derogada es la 22.105 de 1979

## IDENTIDAD Y REPRESENTACIÓN

La identidad de los trabajadores la entiendo como un proceso colectivo que obedece a la creación lenta y sistemática de lugares de encuentro, problemas laborales comunes e ideas propias sobre el trabajo. La identidad de los trabajadores será analizada en términos relacionales: "(...) la identidad se define como una relación con el otro, siendo la alteridad un elemento constitutivo de ésta, en contraposición a las visiones objetivistas que la entienden como una condición inmanente, preexistente al individuo y definida por marcas exteriores, inmutables y esenciales" (Fernández Álvarez, 2004: 359).

La Asociación de Guardavidas de Pinamar fue creada a comienzos de la década del '90 por un grupo de guardavidas que organizó una competencia de simulación de rescates con el objetivo de promover el entrenamiento y la mejora en las técnicas de salvamento<sup>4</sup>. La primera competencia fue un *lugar de encuentro* y a partir de allí continuaron organizándola todos los años el 14 de febrero, fecha en que se conmemoraba el "Día del Guardavidas"<sup>5</sup>. A partir de la organización de las competencias, un pequeño grupo empezó a reunirse para compartir experiencias relativas a su trabajo. Las primeras reuniones en el bar Liverpool, ubicado en la céntrica Avenida Bunge de Pinamar, eran organizadas en el contexto de una profundización de la informalidad y precariedad de las condiciones de trabajo en la playa: trabajo "en negro", renuncias compulsivas y la falta de información respecto de la regulación de la actividad, convenios de trabajo o acuerdos salariales. Los contratos mensuales o por temporada (exigiendo el compromiso de renunciar a fin de temporada) funcionaban como el marco legal para renovar sistemáticamente la planta de guardavidas compuesta en su mayoría por guardavidas empleados por los balnearios privados y en una porción menor por guardavidas contratados por la municipalidad. Las negociaciones salariales en *las oficinas de cada balneario* daban como resultado que cada acuerdo tenía características distintas (intentando posicionarse como acuerdos donde ambas partes se veían beneficiadas), lo que redundaba en un intento de fragmentar las potenciales demandas de los trabajadores. Los primeros encuentros, que algunos de ellos llamaron *asociación en ciernes*, fueron la base de la constitución del sindicato. Fernando, actual miembro de la comisión directiva del sindicato, fue uno de sus fundadores. Según sus relatos, la necesidad de comenzar a reunirse estaba fundada en que los derechos individuales de los trabajadores eran "nulos".

*De cuando vos no tenés así ningún anclaje sólido sobre tu empleo, lo que hacés mañana, tarde y noche es tratar de conservarlo. Duplicás tu carga horaria sin reclamar horas extra, trabajás sin franco y aun seguís pensando que lo mejor que podés tener es no haber perdido el laburo.*  
(Fernando)

La consolidación de un grupo que supo darle continuidad a estos encuentros a lo largo del tiempo y la distancia (dado que muchos de ellos eran trabajadores migrantes) que los separaba entre el fin de una temporada y el comienzo de la siguiente, fue el primer paso hacia la constitución de la primera organización formal: la asociación civil. A pesar de las represalias que la Municipalidad -a través del director del área Seguridad en Playas, de la cual dependen los guardavidas municipales- impuso a quie-

[4] La competencia consistía en simular el rescate de una víctima en el mar en equipos de tres competidores en el menor tiempo posible.

[5] Esta fecha, según los guardavidas de Pinamar, fue establecida por el SUGARA a su conveniencia, arbitrariamente y sin ningún anclaje en hechos significativos para los mismos guardavidas. En Mar del Plata, primera ciudad en que los guardavidas se sindicalizaron en la Argentina, el sindicato de guardavidas relata que el "Día del Guardavidas" fue establecido para conmemorar el fallecimiento de Guillermo Volpe, guardavidas de Playa Grande. El día 4 de febrero de 1978, Volpe interviene en un salvamento. Terminado el mismo, y cuando sus compañeros vuelven a la orilla con la víctima, Volpe no regresa con ellos. Dos días más tarde, hallaron su cuerpo sin vida en la Escollera Norte. El 4 de febrero de 1979 sus compañeros organizan un homenaje y desde esa fecha se mantiene la costumbre en Mar del Plata. Actualmente, cada 4 de febrero se realizan en esa ciudad numerosos homenajes en la memoria del fallecido guardavidas. En Convenios Colectivos y decretos que regulan la actividad, figura el 14 de febrero como el "Día del Guardavidas". Se estima que cuando se realizaban los trámites para obtener el reconocimiento nacional, alguien equivocó la fecha y en lugar de colocar 4 de febrero, escribió 14 y quedó así registrado. Fuente <http://www.sindicatoguardavidasmdp.blogspot.com.ar/2012/01/por-que-el-4-de-febrero-es-el-dia.html>.

En 2016 la AGP firmó un acta-acuerdo con todos los sectores empleadores y se estableció el 4 de febrero como el "Día del Guardavidas" para el partido de Pinamar.

nes organizaban estas reuniones o a quienes participaban en las mismas, un pequeño grupo mantuvo sistemáticamente los encuentros y logró un crecimiento sostenido en la cantidad de participantes. Fue entonces cuando comenzaron a reunirse sobre la Avenida Bunge y se plantearon formalizar esas reuniones y encuentros a través de una organización.

Los guardavidas jóvenes accedían fácilmente a un puesto de trabajo que anhelaban desde su formación y aceptaban las condiciones laborales precarias y las jornadas laborales prolongadas. A los pocos años dejaban la playa o bien porque no eran convocados nuevamente por sus empleadores o bien porque pasados algunos años, ya no podían aceptar esas condiciones de trabajo. Concretar un *lugar de encuentro* y empezar cuestionar algunos aspectos de esa lógica de trabajo fueron los primeros signos de la incipiente formación de su identidad como trabajadores. Propongo a través de la noción de identidad dar cuenta, como plantea Ana Drolas (2004), de las relaciones que se dan en los espacios laborales y que tienen como protagonista al sindicato. Esta noción de identidad acentúa la idea de proceso más que un punto de referencia estable. "Proceso que contiene y preserva, como momento constitutivo, la diferencia u oposición construida en tanto un exterior que, al oponerse, ofrece resistencia; y es esta resistencia que ofrece lo otro, la que posibilita una dinámica de identificación de condiciones compartidas." (Drolas, 2004: 380)

La representación gremial de los guardavidas en Pinamar la ostentaba en ese entonces el Sindicato Único de Guardavidas y Afines de la República Argentina (SUGARA), cuya representatividad estaba siendo cuestionada de manera incipiente. En esta instancia los guardavidas plantearon dos posibilidades: formar una filial del SUGARA en Pinamar, pero eligiendo sus propios delegados; o crear una asociación propia, con independencia de la estructura sindical existente. Mariano, uno de los fundadores del sindicato, recuerda:

*Me acuerdo que un momento se decide bueno 'a ver, ¿qué hacemos?' porque el SUGARA, el sindicato existía como entidad pero no tenía representación, no iba a pelear porque si te pagan, que si no te pagan, que el franco (...) Y me acuerdo que en una reunión como que se planteó, bueno '¿qué hacemos, nos plegamos al SUGARA y que vengan y elegimos delegados? ¿o formamos una asociación?' Y bueno, surgió formar una asociación, que fue la asociación civil, después ya las competencias y todo eso se hacían desde la asociación civil, la organizaba la Asociación de Guardavidas de Pinamar. (Mariano)*

El debate sobre si formar o no una filial del SUGARA no prosperó porque los guardavidas no se sentían representados por este sindicato, entre otras cosas porque nunca tuvo presencia en Pinamar para asesorar a quienes tuvieran inquietudes. Tampoco el SUGARA intentó canalizar la incipiente organización que se estaba gestando, por el contrario, los trabajadores lo identifican como uno de los actores que ha intentado desde un principio frenar su organización. Los guardavidas consolidaron su organización a espaldas de sus empleadores, de la Municipalidad de Pinamar y también del SUGARA, que rechazaba la formación de una nueva entidad que los representara. Encontramos una referencia similar a este tipo de organización en las experiencias de los trabajadores del subte y de los "call centers" en lo que Abal Medina et. al. llamaron la "doble clandestinidad": "La organización colectiva se gesta a espaldas del capital, para cobrar fuerza y así hacer efectivos los reclamos. Asimismo, precinden del sindicato, tildándolo de "traidor" y signado de características propias de la llamada "burocracia sindical" de los '90". (Abal Medina et. al., 2009: 139)

La incipiente organización de los guardavidas en Pinamar se constituyó, como dijeron algunos de mis interlocutores, "durante muchos años en las sombras" en referencia a los recaudos que tuvieron en función de las represalias que podían tomar tanto las patronales como el sindicato.

Algunas de las motivaciones por las cuales los guardavidas se reunieron y organizaron actividades tenían una impronta sindical que también se vio reflejada en el debate sobre si convocar o no al SUGARA (cuyo objetivo era la representación gremial). Aun así, la decisión del incipiente grupo fue formar una asociación civil (y no sindical) propia que llevara consigo las marcas de distanciamiento entre la nueva organización y la representación sindical vigente. La representación que ejercía el SUGARA resultaba ajena a los guardavidas en Pinamar y si bien, como analiza Osvaldo Battistini (2010), existe

un distanciamiento natural y originario entre representantes y representados, los mecanismos que los representantes despliegan en la relación que establecen con sus representados, serán determinantes para ampliar o reducir esa distancia: “En principio podemos afirmar que cuanto menor es la distancia entre la identidad de la organización y la del grupo representado, menores van a ser las contradicciones entre ambos. En el momento en que esa distancia comienza a ser cada vez mayor, las identidades se separan hasta desconocerse.” (2010: 24).

Tal como lo expresa Ana M. Drolas (2004), el sindicato que tiene la representación colectiva de los trabajadores (personería gremial) no necesariamente despliega mecanismos de representatividad. La representatividad tiene que ver con la capacidad de los sujetos inmersos en esa relación, que a partir de la representación legitiman el contenido abstracto de la ley hacia su interior. Cuando el poder de representación pasa a estar apropiado por el representante y su lugar adquiere una potencia al punto de subordinar a los trabajadores, puede desaparecer la función del sindicato de construcción de una identidad común (Battistini, 2010). Entre los guardavidas de Pinamar, el sindicato que entonces los representaba no ejercía la función de representatividad que se constituye entre trabajadores y sindicato. La creación de esta nueva organización comenzaba a construir una nueva representatividad:

*Lo de armar una asociación civil tenía toda la impronta de pugnar por cuestiones que afectaban a nuestra realidad laboral (...) pero sin la palabra sindicato basado en el prejuicio de lo que un sindicato significaba como algo honesto o viable entre un grupo de trabajadores que querían construir algo serio. (Fernando)*

La Asociación de Guardavidas de Pinamar ha recorrido su camino des-legitimando la representatividad establecida con el sindicato pre existente y creando una nueva relación a partir de la cual, años más tarde, comenzó a demandar el reconocimiento formal de la representación.

*[La construcción de la organización] la hicimos desde cero y en la nada en Pinamar partiendo de desarticular una organización nacional que ejercía sus potestades sindicales en Pinamar. Y que en connivencia con el Estado produjo la persecución, sobre todo en los '90. Nosotros construimos de la nada porque ellos produjeron la nada en términos sindicales. (Fernando)*

Producto de las características que tuvo la incipiente organización de los guardavidas, comenzó a forjarse una identidad gremial de *trabajadores guardavidas* vinculada a los sentidos asociados al trabajo y a en oposición a la estructura sindical que representó a los guardavidas durante más de dos décadas en Pinamar.

## APRENDIENDO A SINDICALIZARSE

En el año 1996 la AGP obtiene Personería Jurídica N° 15659 inscrita en la Dirección de Personas Jurídicas de la Provincia de Buenos Aires y sus afiliados comienzan a aportar la suma de \$1 por mes<sup>6</sup> para solventar los gastos administrativos de la organización. A partir de la creación de la Asociación Civil, los guardavidas comenzaron a promover las actividades que ya realizaban -como las competencias- y también a partir de allí nuevas actividades con el respaldo de la organización formal.

La recopilación de normativa fue otra de las acciones que este grupo de guardavidas promovió y sistematizó. A partir de las búsquedas que ellos mismos realizaban, conocieron el marco normativo de la actividad que incluían un decreto provincial que regulaba la actividad y un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT). Fue entonces cuando tomaron conocimiento de las escalas salariales vigentes, que distaban mucho de los “acuerdos” que cada uno tenía con el balneario.

[6] Los aportes de los afiliados tanto a la asociación civil como más adelante a la organización sindical se realizan sólo en los meses trabajados. Es decir, que los guardavidas aportan cuota a la organización durante los meses que perciben haberes.

Algunos autores han destacado las limitaciones del modelo sindical argentino en torno a la creación de sindicatos en ramas productivas en las cuales ya existe representación sindical (Abal Medina et. al., 2009; Battistini, 2010; Drolas, 2004; Torme, 2009; Wilkis y Battistini, 2004, 2005). Este marco legal, establece que la organización que detente la personería gremial será la "más representativa". Es relevante diferenciar la representación legal que implica la personería gremial otorgada por el Estado, de la identificación de los trabajadores con un sindicato y de la representatividad de delegados o dirigentes gremiales frente a los trabajadores que representan.

A partir de la asamblea fundacional del sindicato en el año 2000, los guardavidas nucleados en la AGP comenzaron a reunir la información necesaria en pos de iniciar el trámite para lograr la inscripción gremial en el MTESS. La LAS establece los recaudos para conformar asociaciones sindicales desde la simple inscripción gremial hasta asociaciones sindicales con personería gremial de primer grado así como también para entidades sindicales de grado superior. Analiza Ana Clara Alfie (2010) que esta normativa se constituye en el fundamento jurídico del modelo sindical argentino en la actualidad, basado en los derechos exclusivos otorgados al sindicato con personería gremial, entre los cuales está el derecho a la representación colectiva de los trabajadores ante las patronales y el Estado. El sindicato que pretenda tener reconocimiento de personería gremial (y los derechos exclusivos que la misma otorga) necesita obtener primero inscripción gremial. La calificación de sindicato simplemente inscripto se logra a través de una serie de requisitos establecidos en la LAS y reconoce al sindicato como tal otorgándole la potestad de representar, a petición de parte, a sus afiliados individualmente. Si bien los derechos que obtendría la AGP como sindicato simplemente inscripto no variaban sustancialmente en relación a los derechos que la AGP tenía en tanto que Asociación Civil<sup>7</sup>, la inscripción gremial era un paso necesario para solicitar el otorgamiento de personería gremial. Y más allá de los derechos que tuviere cada figura legal, la inscripción en el registro de entidades sindicales del MTESS permitiría iniciar formalmente la disputa por el reconocimiento de la personería gremial.

El 17 de octubre de 2005 el MTESS otorgó Inscripción Gremial N° 2404 a la AGP mediante la Resolución N° 868/05. La inclusión de la AGP en el Registro de Entidades Sindicales finalizó la etapa de Asociación Civil y fue formalmente reconocida como sindicato, aunque simplemente inscripto. *Conseguimos* en lugar de *nos otorgaron* la inscripción gremial fue una de las frases que la AGP plasmó en sus documentos internos y en actas de asambleas de esa época. Esta inscripción significó para los referentes de la AGP su primer "triunfo" en los pasillos del MTESS. La constitución de la AGP en tanto que sindicato reconocido por las autoridades del trabajo, llevó casi tres años más de lo previsto legalmente. Los guardavidas sostienen que la extensión de los tiempos para incluir a la AGP en el Registro de Entidades Sindicales se debe a que, más allá de que existan recursos legales para la creación de nuevos sindicatos, muchos funcionarios intentan invisibilizar las nuevas expresiones organizativas, obstaculizando así la libre agremiación. Los guardavidas también han destacado que al tiempo que se formaron sindicalmente y adquirieron conocimientos sobre derecho colectivo, tuvieron que aprender en la práctica el funcionamiento de las instituciones.

*Como si fuera un apunte que no entendés, eran los pasos a seguir para el Ministerio, las planillas que nos hicieron llenar, unas planillas enormes que nos hicieron llenar que decían razón social, nombre ficticio, nombre, apellido, recibo de sueldo, documento cuit, cuil, que se yo toda la historia porque había que presentar en el Ministerio, 20 veces nos hicieron, porque después que perdían validez había que hacerlos de nuevo porque estaban incompletos (...) Vos ibas a la puerta 1 y te decían 'no, es la puerta 3 pero abre martes y jueves, hoy es lunes'. (Mariano)*

En el año 2006 la AGP presentó la primera solicitud de reconocimiento de personería gremial ante el Ministerio de Trabajo iniciando el expediente N° 1.164.010/2006. La LAS establece que la asociación sindical que pretenda personería gremial debe afiliar al menos al 20% de los trabajadores que intenta representar. La calificación más representativa (personería gremial) se otorga al sindicato con

[7] Como señala Alfie, la única distinción real entre un sindicato simplemente inscripto y cualquier otra organización de la sociedad o individuo es que el sindicato inscripto puede representar los intereses colectivos cuando en la misma actividad o categoría no existiere sindicato con personería gremial. (2010: 46-47).

mayor número promedio de afiliados cotizantes (los que acreditan el pago de la cuota sindical al día)<sup>8</sup>, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar. Los promedios deben determinarse sobre los seis meses anteriores a la solicitud de obtención de personería gremial. El ámbito de representación de cada entidad sindical debe estar establecido en su estatuto, pudiendo la autoridad administrativa reducirlo en caso de que existiere superposición con otras asociaciones sindicales. En lo que respecta directamente a los intereses de la AGP en función de la personería gremial, el artículo 28 de la ley establece que en caso de que existiera una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, sólo podrá concederse igual personería a otra asociación, para actuar en la misma zona y actividad o categoría, en tanto que la cantidad de afiliados cotizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de seis meses anteriores a su presentación, fuere “considerablemente” superior a la de la asociación con personería preexistente. El decreto que reglamenta la ley establece que la entidad peticionante debe superar a la que con anterioridad poseía personería en al menos un 10% de sus afiliados cotizantes.

Para demostrar qué entidad sindical tiene más afiliados se realiza una comparación entre la entidad que pretende la personería y la que la posee. Esta comparación se denomina *compulsa* (o *cotejo de representatividad*) y en ella sólo se tienen en cuenta los afiliados cotizantes. La ley establece que cuando la autoridad del trabajo resuelve otorgar personería a la entidad peticionante, la que la poseía continúa como inscrita pero pierde la personería.

Los primeros intentos de la AGP por obtener la representación fueron descriptos por mis interlocutores como las *trabas burocráticas que impone el sistema*. Para acreditar la representación que solicita el MTESS es necesario presentar libros rubricados por el mismo Ministerio. Los libros no son rubricados hasta que el sindicato en cuestión no realiza una “regularización institucional” luego del otorgamiento de la inscripción gremial, que consiste en llevar a cabo elecciones de autoridades, renovando así las autoridades que son presentadas para iniciar el trámite por ser estas de carácter fundacional. Por lo tanto, hasta que el sindicato no realiza las elecciones nuevamente, no cuenta con firmante legal y no puede rubricar los libros necesarios para que el Ministerio comience a contabilizar los seis meses necesarios.

La AGP no contaba entonces con esos requerimientos y, si bien el proceder del Ministerio fue cuestionado judicialmente, la AGP finalmente desistió de ese expediente y comenzó nuevamente el trámite. La discusión era, en definitiva, cuándo comienza a “existir” (o, mejor dicho, para quién comienza a existir) un sindicato: con la voluntad de los trabajadores reunidos en asamblea o cuándo se registra formalmente ante el Ministerio.

La decisión acerca de qué hacer con el expediente iniciado, fue necesaria para la estrategia política que siguió la AGP. Los guardavidas estimaron que de persistir con ese expediente, funcionarios del Ministerio podrían haber rechazado la solicitud de reconocimiento de personería del sindicato argumentando ‘improcedencia administrativa’. O simplemente nunca contestar a la solicitud:

*La vía administrativa puede permanecer indefinidamente, sin resolverse nunca, simplemente objetando cuestiones de forma y demorando en dar una simple contestación más allá del tiempo legal.* (Fernando).

El 3 de abril de 2007 la AGP solicitó nuevamente el otorgamiento de personería gremial ante las autoridades del trabajo a través del expediente N° 1.213.451/2007. Una vez sorteados los problemas en relación a las elecciones, rubricar los libros y la cantidad de meses de actuación del sindicato, los guardavidas se encontraron con nuevas problemáticas para resolver. Max Weber (1996) ha planteado que una de las características fundamentales de la dominación legal es la de atenerse al expediente. De esta manera, los dominados pueden defenderse de la dominación únicamente construyendo una contraorganización propia e igualmente sometida a la burocratización. Plantea Weber que en la do-

[8] Es derecho exclusivo de las asociaciones sindicales con personería gremial que el empleador actúe como agente de retención de las cuotas sindicales. Por lo tanto, las asociaciones simplemente inscritas deben gestionar el pago de las cuotas sindicales al margen de los empleadores. Demostrar ante las autoridades del trabajo cuantos afiliados cotizantes tiene una asociación sindical es sensiblemente distinto entre una entidad con personería gremial y otra simplemente inscrita.

minación del aparato burocrático hay profesionalismo y que la administración burocrática significa dominación gracias al saber. La burocracia además acrecienta su poder por medio del saber de servicio, que es el conocimiento de hechos por razones de servicio y que están depositadas en el expediente. La formación de una "contraorganización igualmente sometida a la burocratización" es finalmente la formación de una entidad que no sólo se atenga al expediente sino que desarrolle estrategias políticas precisas en función del conocimiento de las experiencias y posibilidades de la burocracia a través de sus instituciones.

En primer lugar, los guardavidas identificaron la dificultad de establecer el "universo" (ámbito territorial y personal) de representación del sindicato, es decir, cuales son los trabajadores que el sindicato solicita representar. Ellos me explicaron que de allí se derivan dos problemas: el primero, *cerrar el universo* y el segundo, la necesidad de recurrir a los empleadores para que informen qué cantidad de trabajadores emplean. *Cerrar el universo* significa establecer a quienes intenta representar el sindicato y a quienes no. Si bien la representación sindical puede establecerse tanto por actividad económica, como por oficio o profesión, o por empresa, la estructura de organización impuesta durante el período de mayor aumento de la tasa sindical en nuestro país entre los años 1946 y 1955 -y que modeló el posterior desarrollo del movimiento gremial- priorizaba la sindicalización basándose en la unidad de actividad económica y no en el oficio o en la empresa particular (James, 2010: 23). Este formato de representación basado en la rama de actividad económica ha sido predominante en el modelo sindical argentino constituyéndose en un ejemplo de esto el SUGARA que incluye en la representación a "carperos" y otros trabajadores "no guardavidas" (afines) empleados por los balnearios que trabajan vinculados a la actividad. *Cerrar el universo* en los trabajadores guardavidas, fuesen estos empleados de balnearios, de la municipalidad, natatorios o clubes, implicaba también crear un sindicato por profesión y cambiar la delimitación del conjunto de trabajadores que se pretendía representar. La AGP decidió solicitar la representación de los guardavidas exclusivamente, ámbito en el que tenían influencia y se aseguraban la mayor representatividad.

*La mayor dificultad es porque el sindicato se llama sindicato único de guardavidas y afines. Ese afines quiere decir que pueden poner cualquier cosa, ¿cómo estableces el universo en el cuál vas a competir? eso lleva años de discusión, cerrar el universo. Fue difícil porque estuvimos un año entero para establecer cuales son los guardavidas. El porcentaje de nuestro universo por maniobras de corrupción terminó siendo 65 cuando el real es de 90, y el de ellos es 0 porque no tienen ningún afiliado. Imaginate si poníamos afines, en los afines entran cualquiera y podían hacernos perder porque el universo podía ser inventado y era imposible de cerrar. (Gastón)*

Finalmente, la AGP estableció el siguiente ámbito personal y territorial (universo): "los trabajadores que se desempeñen bajo relación de dependencia con la Municipalidad de Pinamar o con empleadores privados como guardavidas en Balnearios, Espacios de Playas Municipales y Natatorios, con zona de actuación en el partido de Pinamar, provincia de Buenos Aires".

El segundo problema era entonces, establecer cuántos trabajadores de ese "universo" había. Para eso debieron recurrir ellos mismos a los empleadores para que, voluntariamente, expresen cuantos guardavidas trabajaban en Pinamar. Esta situación fue identificada por los guardavidas como problemática porque se vieron obligados a "exponerse ante todos los patrones" sin la tutela sindical que los protegiera. Para ellos, la "trampa" en este punto era que el Ministerio le solicitaba al sindicato cuya representación estaba en cuestión, que realicen una petición a los empleadores sin tener aún la legítima representación y por lo tanto sin el derecho (exclusivo de los sindicatos con personería gremial) a la tutela gremial.

Como los guardavidas habían supuesto, la definición del universo era una tarea compleja que generó nuevos conflictos intersindicales. Desde el punto de vista administrativo, el conflicto se vio plasmado en el expediente no sólo con el SUGARA sino también con otras organizaciones sindicales que, no estando vinculadas a la actividad de guardavidas de manera directa, eventualmente lo podrían haber estado por la rama económica en la que estaban encuadradas. A esto también se sumaron las organizaciones sindicales que representan a trabajadores del Estado. Este conflicto intersindical ampliado fue



producido y sostenido a través del expediente administrativo y no desde los lugares de trabajo de los guardavidas en Pinamar.

El 11 de abril de 2008 el MTESS, a través de su asesora legal, incorpora un documento al expediente solicitando que se realice una audiencia de cotejo de representatividad (compulsa). En el punto II de dicho documento, se establece que en el ámbito territorial y/o personal solicitado “podrían preexistir las siguientes entidades con Personería Gremial”: Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDYC), Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) y el Sindicato Único de Guardavidas y Afines de la República Argentina (SUGARA). Los referentes de la AGP interpretaron este accionar del MTESS -introduciendo cuatro entidades sindicales que nada tenían que ver con el conflicto- como cómplice de una estructura sindical *burocrática y aliada con las patronales*.

El 12 de Mayo de 2008 se realizó una audiencia de cotejo de representatividad en la Delegación Regional de Mar del Plata del Ministerio de Trabajo para demostrar qué cantidad de afiliados cotizantes<sup>9</sup> tenía en los seis meses previos al pedido de personería (octubre de 2006 a marzo de 2007)<sup>10</sup>. A partir de la documentación presentada en dicha audiencia, se deriva que la AGP poseía un 65% de afiliados en el sector público y un 37% en el sector privado durante el período en cuestión<sup>11</sup>. Desde la AGP aseguran que el porcentaje *real* de afiliados era mucho mayor al que se derivó de la compulsa, aun así, era un porcentaje suficiente en la disputa intersindical. El 5 de Noviembre de 2008 se realizó otra audiencia de cotejo de representatividad, esta vez en la sede de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en la que se citaba a las entidades sindicales que el MTESS consideró preexistentes a que presenten documentación para determinar qué cantidad de afiliados tenía cada una de ellas para el mismo universo de trabajadores en ese mismo período. Ninguna de las entidades sindicales demostró tener afiliados. Luego de las audiencias de cotejo de representatividad, cuando el trámite estaba *casi concluido*, el expediente desapareció del MTESS. Fue entonces cuando los mismos guardavidas tuvieron que realizar la reconstrucción del expediente. Ellos tenían en su poder fotocopias certificadas por el MTESS de todas las fojas del expediente porque estimaban que el robo o extravío del expediente podría suceder en cualquier momento de manera parcial o total. Aun habiendo previsto esta situación, no imaginaron que la reconstrucción demoraría un año más.

Durante los doce años en que la AGP tramitó su reconocimiento como sindicato, los guardavidas han establecido relaciones personales con funcionarios y trabajadores del Ministerio. Relaciones que ellos han considerado tan “esenciales” como “indelegables” para el desarrollo del trámite. La dependencia del MTESS más frecuentada por los guardavidas ha sido la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales. Recuerda Gastón, actual miembro de la comisión directiva de la AGP, que entablar un vínculo con las autoridades del organismo fue un aprendizaje que le llevó varios años:

[9] Cabe aclarar que la AGP cobraba la cuota sindical a sus afiliados de manera manual en pasadas por la playa. El pago de la cuota sindical era necesario para demostrar la cantidad de afiliados cotizantes en la compulsa de representatividad. La cuota sindical que los trabajadores aportaban a la AGP era un monto fijo (\$20) y no un porcentaje del sueldo. Según ellos mismos me contaron, no habían establecido un porcentaje del sueldo por la dificultad que hubiese generado en el cobro de la cuota. Los empleadores no oficiaban como agentes de retención de las cuotas sindicales de la AGP.

[10] Todos los cotejos de representatividad en el marco del MTEySS y las intervenciones del poder judicial se realizaron en función de esos seis meses.

[11] Según el informe emitido por las patronales: en la Municipalidad de Pinamar, el universo total de trabajadores guardavidas correspondientes a establecimientos públicos era de 9 en octubre, 18 en noviembre, 32 en diciembre, todos de 2006; 51 en enero, 51 en febrero y 37 en marzo, todos en 2007. Según el informe correspondiente al sector privado, en octubre de 2006 no se registraron trabajadores guardavidas en el sector privado. En noviembre se registraron 4 y 150 en diciembre, los dos en 2006; 159 en enero, 159 en febrero y 148 en marzo, todos en 2007. La AGP acreditó afiliados cotizantes en el sector público: 5 en octubre, 11 en noviembre, 22 en diciembre, todos en 2006, 37 en enero, 34 en febrero y 21 en marzo, todos del 2007. En el sector privado acreditaron 57 afiliados cotizantes en diciembre de 2006, 67 en enero, 66 en febrero y 50 en marzo, todos en 2007.

*Conocer todas las ventanitas que tiene la burocracia nos llevó un montón de tiempo. Con la directora nacional fue un ejemplo. Yo la esperaba en la puerta del despacho, siempre decíamos que vea que estamos acá, que la podemos tocar. Entonces a veces me estudié materias enteras de la facultad sentado en un pasillo esperándola, y decía, en algún momento tiene que salir. Cuatro, cinco horas ahí esperando. Hasta que en un momento me di cuenta que si tenías un número de expediente podías pedir una audiencia, entonces iba siempre con el número y pedía audiencia para verla. (Gastón)*

Según me contaron Gastón y Fernando, después de la compulsa de representatividad y la reconstrucción completa del expediente, ya no había ninguna razón desde el punto de vista administrativo para que el MTESS eludiera su obligación de otorgar personería gremial a la AGP. Fue durante ese año que la AGP decidió solicitar representación letrada de un conocido estudio de abogados laboristas -que años antes no habían concretado- representante legal de la Confederación General del Trabajo (CGT). En aquel momento, los guardavidas evaluaron que estando resueltas las cuestiones "más técnicas y formales", tendría más relevancia la *cuestión política*. Por lo tanto, entendieron que estando representados por ese estudio de abogados podrían generar algún acercamiento, que aún no habían logrado, con el ministro. Con el avance del expediente administrativo, en esa instancia sólo restaba la resolución ministerial de otorgamiento de personería cuyo único responsable era el mismo ministro, única autoridad ministerial con capacidad de otorgar esa calificación. Pasaron casi dos años mientras el expediente seguía *durmiendo en el despacho del ministro* y los guardavidas solicitaban audiencias -infructuosamente- para tratar este tema. La máxima autoridad de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales había recomendado al ministro el otorgamiento de personería gremial. Estas opiniones generaron discusiones entre los diferentes departamentos del MTESS volviendo siempre el expediente a manos del ministro. Durante la siguiente temporada, verano de 2010, un día Gastón estaba en su puesto de guardavidas trabajando, cuando vio al ministro en la playa.

*Estaba en mi puesto y me pareció ver a Tomada caminando por la playa con la mujer, ahí nos comunicamos por radio con los compañeros que fueron informando por donde iba pasando para saber en qué momento pasaba de vuelta por mi playa. Cuando estaba en la playa de al lado bajé para interceptarlo. Me presenté y lo primero que hice fue agradecerle que hace 5 años nos había dado la inscripción gremial y que estaba esperando para agradecerle por la personería pero que no sé por qué está hace un año en su despacho. Entonces me pregunta por qué no le pedimos una audiencia para tratar esto en el lugar oportuno y le contesto que ya habíamos pedido cuatro audiencias sin tener ningún tipo de respuesta, ahí sacó una tarjeta y me dijo que lo llamemos y nos daba una audiencia. (Gastón)*

La audiencia con el ministro de trabajo se concretó después de que Gastón lo "interceptara" mientras caminaba de vacaciones por la playa. Varias veces hablando con los dirigentes de la AGP me han dicho que "la reunión no nos la dio el ministro, se la arrancamos en la playa".

Finalmente se concretó una audiencia entre los dirigentes de la AGP acompañados de sus asesores legales y el ministro de trabajo. Aquella reunión significó un quiebre en el vínculo entre los guardavidas y los funcionarios. Por primera vez, un funcionario del Ministerio les dijo a los guardavidas que el verdadero motivo por el cual aún no se les había otorgado personería era *político*. El ministro no estaba de acuerdo en "quitarle" la personería a un sindicato a menos que existiera un acuerdo de todas las partes involucradas. En esa audiencia les sugirió que abandonaran la idea de obtener personería:

*Nosotros nos habíamos reunido con el ministro de trabajo y el ministro nos dijo que nos conseguía una reunión, que si queríamos firmar un convenio colectivo, él lo arreglaba, nos sentaba con la patronal y firmábamos, pero que desistamos de este camino de la personería, a lo cual fui yo el que le planteé que no íbamos a abandonar 15 años de trabajo por firmar un convenio. (Gastón)*

*Nosotros nos hemos encontrado discutiendo la filosofía del derecho colectivo con el ministro de trabajo de la nación. Por supuesto que disintiendo totalmente de sus ideas (...) Es decir, el Estado Nacional, a través del ministro de trabajo de la nación, concretamente nos dijo que lo que nosotros estábamos intentando era algo que él consideraba totalmente equivocado. Que era*

*contrario a los principios y a las ideas que él tenía de cómo debía ser una organización sindical, basado en la idea de sindicato único, de unicato y de estructura vertical y de cúpulas contra la atomización (...) Nos planteó abiertamente que no nos iba a dar personería porque no estaba de acuerdo. Y nos dijo, 'sobre mi cadáver van a tener personería ustedes'. Y nosotros dijimos, 'entonces vamos a la justicia'. (Fernando)*

La AGP, de acuerdo a lo establecido por la LAS, presentó un recurso que tramitó la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones en el Trabajo para denunciar al MTESS por “denegatoria tácita de otorgamiento de personería gremial”. En otras palabras, denunciaba al MTESS porque a pesar haber realizado las compulsas de representatividad y habiendo demostrado que ninguna de las entidades sindicales en cuestión tenía un solo afiliado guardavidas en Pinamar, el MTESS no emitía la resolución otorgando personería gremial a la AGP. El 10 de febrero de 2011 el MTESS, a través de la resolución N° 60/11 otorgó personería gremial a la Asociación de Guardavidas de Pinamar. Asimismo, excluyó de la personería gremial a UTEDYC, UTHGRA y el SUGARA para el ámbito personal y territorial de la AGP, respecto del cual conservan la simple inscripción gremial solo en los ámbitos en que la tuvieran reconocida con anterioridad. Esta resolución fue emitida por el ministro ante la inminencia de la sentencia judicial en favor de la AGP. En otras palabras, la justicia iba a otorgarle la personería gremial a la AGP e iba a condenar al MTESS por no haberla otorgado acorde a la LAS. Como me dijera uno de los miembros de la comisión directiva de la AGP, esta resolución ministerial fue una estrategia para dilatar aún más el otorgamiento de personería gremial de la AGP:

Los sindicatos SUGARA, UTEDYC y UTHGRA cuestionaron ante esa misma Cámara el otorgamiento de personería gremial y el 26 de octubre de 2012 se dio por finalizada la controversia judicial con la confirmación definitiva de otorgamiento de personería gremial a la AGP.

## CONCLUSIONES

En este artículo me propuse analizar el proceso de formación de un sindicato en el marco normativo actual. En el proceso de constitución de la AGP, los guardavidas produjeron concepciones propias acerca de su trabajo que los acercaron a identificarse como trabajadores. La identificación como trabajadores al interior del grupo así como por oposición a otro exterior (el SUGARA) fue fundamental para que los trabajadores comenzaran a cuestionar la representación gremial que ejercía el SUGARA en relación a los trabajadores guardavidas. El proceso de organización de la AGP no estuvo despojado de contradicciones ni fue lineal y la formación de una identidad colectiva de carácter gremial demandó a los guardavidas muchos años de marchas y contramarchas en relación a su reconocimiento por parte de las patronales y del Estado, por lo que la trayectoria de la AGP no puede reducirse a una trayectoria lineal ni predestinada de asociación civil a sindicato. Además, el marco normativo no fue una condición suficiente para la creación de una organización gremial nueva. Los guardavidas produjeron estrategias políticas en un proceso en el cual el marco normativo que regula la representación gremial fue mediado por decisiones políticas, tanto propias como de los funcionarios estatales.

El mercado de trabajo en el que se insertan los guardavidas ha sido históricamente fragmentado y la incorporación de los jóvenes guardavidas en el mismo no garantizaba la posibilidad de desarrollar una “carrera” entendida como un trayecto ascendente conformado a lo largo de canales preestablecidos (Dubar, 2001) hasta tanto no lo transformaron en un reclamo colectivo y gremial. La regulación del servicio de guardavidas tanto en la provincia de Buenos Aires como específicamente en el partido de Pinamar, se convirtió en espacio de disputas, reclamos y demandas hacia las patronales y el Estado. La escasa legislación existente y los CCT firmados por el viejo sindicato de guardavidas fueron el anclaje normativo para elaborar sus propias demandas y reclamos colectivos en lo que respecta al trabajo, cuestión que también posicionó a la AGP como la legítima representante de los guardavidas de Pinamar. Los reclamos en torno al cumplimiento de los convenios y al reglamento de guardavidas fueron reforzados por el establecimiento de las nuevas regulaciones que se establecieron a través de ordenanzas municipales en el partido de Pinamar.

Los guardavidas que formaron la Asociación de Guardavidas de Pinamar decidieron su creación independientemente de la estructura sindical del SUGARA porque este último no representaba sus intereses, e inclusive iba en contra de la organización que lentamente se gestaba a espaldas del capital y del sindicato mismo. La nueva organización también constituyó una forma particular de vivir y percibir el trabajo de los guardavidas y una visión propia sobre las formas y las prácticas sindicales, constituidas desde su lugar de trabajo y desde sus experiencias como trabajadores. A partir de estas experiencias, la AGP comenzó a luchar por el reconocimiento de su organización, explorando los intersticios de la legislación sindical argentina, que establece que la organización que sea la "más representativa", obtendrá personería gremial y los derechos exclusivos que la misma otorga.

Las peticiones y reclamos de los guardavidas de Pinamar quedaron expuestos principalmente en el reclamo de otorgamiento de personería gremial porque ni las patronales ni el Estado reconocieron -en el largo período en que la AGP fue una asociación gremial con "simple inscripción"- la representatividad que emanaba de sus referentes. Este reclamo, que buscaba representar colectivamente a los trabajadores guardavidas de Pinamar, se materializó en un proceso para el cual los referentes del sindicato tuvieron que transitar, experimentar y conocer las las prácticas que se encarnan en las instituciones del Estado.

## BIBLIOGRAFÍA:

ABAL MEDINA, Paula; ARIAS, Cora Cecilia; CRIVELLI, Karina y MENÉNDEZ, Nicolás Diana. 2009 "Resistencias en los lugares de trabajo". En Battistini, Osvaldo Rubén. (coord.) *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*. Buenos Aires: Prometeo. PP.113-141

ALFIE, Ana Clara. 2010. *La crisis del modelo normativo sindical basado en los derechos exclusivos otorgados al sindicato con personería gremial*. Centro de Estudios de Formación Sindical. Disponible en [http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/01-WEB-El\\_modelo\\_sindical\\_en\\_crisis\\_1\\_.pdf](http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/01-WEB-El_modelo_sindical_en_crisis_1_.pdf)

BATTISTINI, Osvaldo Rubén. 2004 "Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva". En Battistini, Osvaldo Rubén (coord.) *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo. pp. 23-44

BATTISTINI, Osvaldo Rubén. 2009 "La lógica tradicional de representación sindical frente a los nuevos trabajadores y nuevas formas de trabajo. Continuidades y contradicciones". En Battistini, Osvaldo Rubén (coord.) *Senderos bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*. Buenos Aires: Prometeo. pp. 27-82

BATTISTINI, Osvaldo Rubén. 2010 *Tiempos de cambio para viejas estructuras*. Centro de Estudios de Formación Sindical. Disponible en: [http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/01-WEB-El\\_modelo\\_sindical\\_en\\_crisis\\_1\\_.pdf](http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/01-WEB-El_modelo_sindical_en_crisis_1_.pdf)

DROLAS, María Ana. 2004 "Futuro y devenir de la representación sindical: Las posibilidades de la identificación". En Battistini, Osvaldo Rubén (coord.) *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires, Prometeo. pp. 367-395

DROLAS, María Ana. 2009 "Modelo sindical y acción política: Las experiencias diferenciales de dos sindicatos del sector eléctrico". *Trabajo social* n.12 Disponible en: <[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712009000100003&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712009000100003&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 1514-6871.

DUBAR, Claude. 2001 "El trabajo y las identidades profesionales y personales". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 7, N°13: 5-16

FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, María Inés. 2004 "Sentidos asociados al trabajo y procesos de construcción identitaria en torno a las ocupaciones y recuperaciones de fábricas de la Ciudad de Buenos Aires: un análisis a partir de un caso particular". En Battistini, Osvaldo Rubén (coord.) *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires, Prometeo. pp. 345-366

JAMES, Daniel. (2010) [1988] *Resistencia e integración: El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores

ROCKWELL, Elsie. 1989 “Notas sobre el proceso etnográfico” (1982-1985). México, DIE. (II parte)

TORME, Mauricio 2009 “Viejas y nuevas prácticas político-sindicales ante la ofensiva del capital”. En: *Conflicto Social, Año 2, N° 2*.

■ WEBER, Max. 1996 “Dominación legal con administración burocrática”. En: *Economía y sociedad*. México: FCE. pp. 173-180

WILKIS, Ariel y BATTISTINI, Osvaldo Rubén. 2004 “De la familia Falcón a la familia Toyota” En Battistini, Osvaldo Rubén. (coord.) *El trabajo frente al espejo: continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo. pp. 141-170