



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Sede Regional Rosario

Carrera de Abogacía

**CONFLICTIVIDAD LABORAL DE LA ACTIVIDAD DE
GUARDAVIDAS**

2014

Tutor: Dra. Mariana Victoria García

Alumno: Pablo Cesar Pereyra

Título al que aspira: Abogado

Fecha de presentación: Noviembre 2014

Agradecimientos:

Gracias a mi familia por el apoyo incondicional en todos los objetivos planteados en mi vida y en éste en particular.

1-Resumen

En el capítulo primero se desarrolla el origen de la actividad de guardavidas; su primera legislación en la Argentina (“Ley Cafiero”). También se tratan otras disposiciones de la actividad, como ser, la ordenanza N° 6327/96, que rige el cuerpo de guardavidas de Rosario.

En el segundo capítulo se describen los diferentes tipos de contratación, con los cuales se emplea a estos trabajadores, conforme a la LCT (20.744). Dicho tratamiento, pretende demostrar la heterogeneidad en las modalidades de contratación, que varían según el lugar físico y el ámbito donde se desarrollen las tareas.

En el capítulo tercero se examinan los conflictos colectivos; los principios del derecho colectivo, los diferentes tipos de asociaciones sindicales, y el régimen aceptado en nuestro ordenamiento. Además, identificamos las dificultades de la organización colectiva en base a circunstancia fáctica de la actividad laboral de guardavidas.

Se aborda también, la imposibilidad de emplear medidas de acción directa en dicha profesión, debido a la posibilidad de ser una actividad “de servicio esencial”. Para ello, se analiza la ley de ordenamiento laboral 25877. Por otra vertiente, también se estudia la conflictividad intersindical y convencional que se suele producir entre las asociaciones sindicales de la actividad.

En el capítulo cuarto, se hace referencia al proyecto de ley presentado ante la Cámara de Diputados, único antecedente nacional que intenta regular la actividad y crear un registro nacional de guardavidas.

Finalmente, se plasman las conclusiones a las que fundadamente pudo arribarse una vez terminado el trabajo de investigación. Asimismo, se proponen modos de

superación de la regulación convencional vigente, que se presenta -y se demuestra en esta tesina- como insuficiente.

2-Estado de la cuestión.

La regulación de la actividad de guardavidas en la Argentina ha quedado en manos de los diferentes municipios y provincias, siendo los primeros en regularla aquellos municipios en los que se encuentran las ciudades balnearias, en razón de que allí se asienta la mayor cantidad de trabajadores de esta actividad.

La actual ordenanza municipal N° 6327/96 es la que rige el cuerpo de guardavidas en la ciudad de Rosario; mientras que la regulación más completa que se da en la Argentina, es la que establece el decreto N° 27/89 en el ámbito de la provincia de Buenos Aires, conocido en la jerga del derecho como la “Ley Cafiero” y considerado por muchos la normativa más íntegra hasta la actualidad, además de una de las primeras en dictarse en nuestro país.

Las modalidades y tipos de contratación, se encuentran regulados por la Ley de Contrato de Trabajo (20.744), enmarcándose la actividad de guardavidas dentro del contrato de temporada o a tiempo parcial, según el caso concreto.

Conforme postula García, H. (2009)¹, debido a estos diferentes tipos de contratación en los que se encuadra la actividad, existe una pluralidad de legislación que regula la profesión, generando cierta conflictividad -fáctica, normativa y colectiva- en la profesión de guardavidas, y dando origen a diferentes sindicatos en las provincias; cada uno de ellos luchando por separado. En la actualidad, existen trece organizaciones

gremiales en toda la actividad, que cuentan con distintos niveles de reconocimiento legal por parte del Estado.²

En primer lugar, encontramos dos asociaciones sindicales que cuentan con personería gremial, y con diferentes ámbitos territoriales: el Sindicato de Guardavidas y Afines de General Pueyrredón, y el Sindicato Único de Guardavidas y afines de la República Argentina (SUGARA). A su vez, la Asociación de Guardavidas de Pinamar (AGP) limita su ámbito territorial al partido de Pinamar, con la potestad de representar a todos los trabajadores de esa región.

En razón de lo expuesto, Duarte, D. (2009)³ expresa que el pleno reconocimiento legal del Estado en el modelo sindical argentino, permite que estos gremios puedan negociar convenios colectivos de trabajo, representar a los trabajadores individual y colectivamente frente a empleadores como ante el Estado.

En segundo lugar, existen también otros seis sindicatos con simple inscripción: Asociación de Guardavidas Agremiados, Asociación de Guardavidas de Tres Arroyos, Unión de Profesionales Guardavidas, Asociación de Guardavidas de Necochea-Quequén y Unión de Guardavidas de Villa Gesell. En todos los casos, la organización es a nivel local.

Cabe señalar que entre las asociaciones sindicales mencionadas, la que tiene su ámbito de actividad en Necochea-Quequén, ha iniciado la tramitación de la personería gremial; sin embargo no tenemos certeza que continúe con este procedimiento.

Por último, se destaca el surgimiento de cinco asociaciones sindicales con reconocimiento legal limitado, los cuales se encuentran tramitando la simple inscripción: Unión de Guardavidas del Partido de la Costa; Sindicato de Guardavidas de Buenos Aires; Sindicato de Guardavidas de Necochea; Sindicato de guardavidas de Rosario y Zonas de influencia; Unión de Guardavidas y Afines del Partido Alvarense.

Esta diversidad de asociaciones profesionales de trabajadores genera conflictos, ya sea por encuadramiento convencional o sindical, ocasionando innumerables perjuicios a las empresas, a los trabajadores, a los proveedores y clientes de las empresas y a la comunidad en general.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia han dejado claro que existen diferencias muy marcadas entre ambos tipos de encuadramiento (sindical y convencional).

Así, se ha dicho en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo⁴, que el conflicto por encuadramiento convencional se debe remediar mediante el dictado de un pronunciamiento Judicial, mientras que el encuadramiento sindical se resuelve por una serie de pasos sucesivos previstos en la legislación que implican trámites ante la asociación sindical que nuclea a los sindicatos en pugna, ante el Ministerio de Trabajo y ante la justicia, en última instancia⁵.

Actualmente, la mayoría de los guardavidas de Rosario se encuentra dentro del convenio colectivo número 462/06, celebrado por UTEDYC (Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles); y otra parte minoritaria, se encuentra representado por SUGARA (Sindicato Único de Guardavidas y Afines de la República Argentina), bajo el convenio colectivo número 179/91.

Más allá de lo expuesto, hoy en día, a nivel nacional, hay carencia de normativa que regule la actividad que nos ocupa, encontrándose en la etapa de estudio el único proyecto de ley de guardavidas presentado por ante el Congreso Nacional, cuya Cámara de origen es la de Diputados; y su creación corresponde a la señora Diputada Ivana M. Bianchi⁶. Este proyecto, ya previendo este conflicto, propicia la intención de creación del Registro Nacional Público de Guardavidas, integrado por un directorio con representantes de los sindicatos con personería gremial que agrupen a los trabajadores

guardavidas, estableciéndole la potestad de la emisión una Libreta de Guardavidas, la cual es requerida en casi todos los municipios del país, para poder desempeñar la actividad.

3-Marco teórico

La primera normativa dictada que regula la actividad de guardavidas, se da en la provincia de Buenos Aires. Surge con el decreto N° 7647/74 que aprueba el reglamento para el funcionamiento del cuerpo de guardavidas de dicha provincia (Zona Fluvial); y con el decreto N° 9559/74 para el funcionamiento del cuerpo de guardavidas, también de la Provincia de Buenos Aires (Zona Marítima).

Esta reglamentación, fue derogada cuatro años más tarde, por el decreto N° 781/78, cuya aplicación afectó a todo el personal guardavidas del sector público y privado dentro de la Provincia de Buenos Aires. El decreto N° 27/89, conocido como la “Ley Cafiero” y firmado en la ciudad de La Plata, deroga la norma anterior e instala nuevas condiciones de trabajo para la actividad en la provincia de Buenos Aires, al mismo tiempo que profundiza sobre las regulaciones previstas en la norma anterior, siendo considerada por muchos, la norma reguladora de la actividad, más completa dictada hasta el momento.

La “ley Cafiero” refiere al primer antecedente de jerarquía sobre la regulación de la actividad. Con el correr del tiempo, las demás provincias y municipio, fueron dictando sus propios decretos y ordenanzas, como ocurrió en la ciudad de Rosario a través de la ordenanza municipal N° 38 871/69.

Esta normativa local surge en el año 1969. La misma, tenía como objetivo principal reglamentar el funcionamiento y habilitación de piletas de uso público; por lo tanto, solo hacía mención a la necesidad de la presencia de un bañero/guardavidas, pero en ningún momento se encargó de regular la actividad. Tal circunstancia perduró hasta la sanción de la ordenanza N° 6.327/96, primera y actual normativa que tenemos vigente en la ciudad de Rosario, la cual regula la actividad de los guardavidas en el ámbito local.

En lo que respecta a los diferentes tipos de contratación que se vinculan con la actividad de guardavidas, su determinación muchas veces se encuentra condicionada al ámbito donde se preste la actividad, en virtud de lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo (20.744).

Debido a la pluralidad de ordenanzas y diferentes tipos de contratación, la falta de unidad no es ilógica y el surgimiento de numerosos sindicatos que regulen la actividad parecería de esperarse. Los guardavidas de Rosario se encuentra dentro de una puja de encuadre convencional y de cierto problema intersindical, a través del convenio colectivo número 462/06 celebrado por UTEDYC⁷ (Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles) y SUGARA⁸ (Sindicato Único de Guardavidas y Afines de la República Argentina) a través del convenio colectivo número 179/91.

Como adelantáramos en el párrafo anterior, los conflictos sindicales y convencionales están a la orden del día, resultando la posibilidad de agrupación cada vez más difícil en esta profesión, que -a su vez- es considerada con mayor relevancia en los países en desarrollo.

Esto se termina evidenciando en el proyecto de ley nacional de la señora Diputada Ivana M. Bianchi, referido al Marco Regulatorio del Ejercicio Profesional del Guardavidas y creación del Registro Nacional de Guardavidas.

4-Introducción

La motivación que lleva al desarrollo de esta tesina proviene de las inquietudes que se fueron presentando a lo largo de mi actividad como guardavidas, ya que con el conocimiento adquirido a través de la carrera fui tomando conciencia de las falencias normativas que regulan mi actividad diaria.

El tema tratado en este trabajo, pretende demostrar la necesidad de regulación de la actividad de guardavidas dependientes a través de una legislación específica, con el fin de erradicar o disminuir los abusos contractuales y conflictos colectivos que se suscitan cada vez con mayor asiduidad en este tipo de actividad, en virtud de ciertas circunstancias fácticas y falencias normativas que enmarcan dicha profesión.

Para ello, procederemos a analizar la diferente normativa vigente, que regula a la profesión y, en particular, la dictada a nivel local, ya que, como adelantáramos, no hay una disposición legal de alcance nacional.

En esta ponencia se considera al trabajo de los guardavidas como una profesión muy joven, que depende -en mayor medida- del ir y venir de los índices de ocupación turística de cada ciudad, como estrategia de búsqueda laboral y -en menor medida- en lo referido a los natatorios de las ciudades donde la actividad puede prestarse todo el año, en caso de pileta climatizada o, caso contrario, solo en temporada de verano al no tener climatización.

Lejos de lo que se observa, cada verano en las playas marítimas, fluviales y en los centros recreativos, el trabajo de los guardavidas es casi imperceptible en cuanto al impacto que tiene su presencia en estos espacios de veraneo y recreación. Más de una vez, se agradece ser rescatados por alguno de estos jóvenes trabajadores -en menor medida de sexo femenino-, que deben permanecer expuestos al sol gran parte del día, si

bien tomando mate, realizando más de una tarea que, en nuestro afán de descanso, no observamos porque generalmente los nadadores estamos disfrutando de nuestras vacaciones.

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

La actividad posee una capacidad de presión encubierta, poco percibida por los propios trabajadores. Se podría decir que si no hay guardavidas en las playas, ríos o natatorios, las personas no podrían disfrutar de las zonas de baño en sus vacaciones o de su actividad diaria en los mismos.

El área de estudio de esta tesina pertenece al derecho privado, en particular al derecho laboral, dentro del cual se indagará acerca del origen de la actividad dependiente de los guardavidas, reconocida como tal; de su regulación -o la falta de tal- a nivel nacional; y sus características. A los fines expuestos, nos abocaremos a analizar las modalidades de contratación y condiciones de trabajo que se adoptan para emplear a los guardavidas en la Argentina, ya que es determinante en este tipo de actividad. Asimismo, se estudiará el impacto colectivo que las características de esta actividad y su normativa generan en la organización sindical; para culminar en el análisis del proyecto de ley presentado en el Congreso de la Nación, que pretende brindar un marco regulatorio específico a nivel nacional, al ejercicio profesional del trabajador guardavidas.

Capítulo I

LA ACTIVIDAD DE LOS GUARDAVIDAS. “EL ORIGEN”.

Sumario: 1.- Introducción. 2.- Origen histórico. 3.- Ley Cafiero. 4.- Ordenanza N° 38 871/69. 5.- Ordenanza N° 6327/96 (decreto reglamentario N° 13979/97) de la ciudad de Rosario. 6.- Conclusión.

1.-Introducción

En este capítulo se estudian los hechos históricos que dieron origen a la actividad de guardavidas, dado que uno de los objetivos de esta tesis es demostrar los fundamentos que legitimaron su reglamentación y que permiten comprender el tipo de actividad, los períodos en los que se prestaba y las necesidades de los trabajadores, como así también se analiza la normativa actual que rige la profesión de guardavidas en la ciudad de Rosario y los requisitos para ejercer nuestra profesión.

2.-Origen histórico

No hay demasiada información acerca del momento en que esta profesión se consideró una actividad en sí misma. Los primeros antecedentes registrados radican en Alicante (España) entre el siglo XVIII y XIX en los baños de Busot. Los mismos se hicieron tan conocidos en la zona por sus aguas manantiales al punto de convertirse en un balneario. En una investigación llevada a cabo por la Directora del archivo municipal de Alicante, Susana Llorens, se establece que los baños estaban dotados de un médico y dos bañeros de ambos sexos, que cumplían las funciones de controlar las aguas del balneario.⁹

En EEUU el término “guardavidas” (lifeguard) fue mencionado por primera vez en una reunión del Concilio Nacional de Seguridad Acuática de los Estados Unidos de América en 1983. La mención fue para dar a entender que el rol de los salvavidas (lifesaver) había cambiado; ya no había que esperar a que las situaciones se dieran para atenderlas, sino que se debían adoptar medidas de prevención destinadas a evitar los

riesgos potenciales que pueden conducir a una situación de peligro y que hagan necesario el rescate.

En Argentina, los primeros trabajadores guardavidas surgen a principios del siglo XX. Los mismos acompañaban a las “damas de la elite dominante” en sus paseos por los ríos y balnearios; de allí que se los conocían como bañeros. Esta información surge de relatos ya que no hay información exacta del inicio de la actividad.¹⁰

La información más contundente de los inicios de la profesión en nuestro país surge de relatos de la costa argentina. No es casualidad que actualmente en la provincia de Buenos Aires se encuentre casi el 80% de los guardavidas de la Argentina, ya que desde los inicios fue uno de los lugares de vacaciones privilegiado por los turistas y donde se encuentra el mayor porcentaje de espejos de agua y balnearios.¹¹

Por los años 50 un grupo de jóvenes comenzó con esta loable tarea de rescatar vidas, de "sacar" a los bañistas que imprudentemente se internaban al mar. Se conformaban los "bañeros", aquellos que con su malla blanca se identificaban y mostraban el camino sin saber lo difícil que sería. Esto empezó como una actividad solidaria en la costa argentina que año tras años traía voluntarios y que cada vez se especializaba más ¹²

Así comenzaron a llegar implementos a la playa, se fueron formando los cuerpos de guardavidas como por una situación de hecho, que como se verá a través del trabajo se fue reconociendo progresivamente por el ordenamiento jurídico y es que aún hoy. Tiene muchas lagunas en cuanto la normativa de la actividad.

3.- Ley Cafiero.

La regulación de los trabajadores guardavidas de la Argentina, surge con el decreto N° 7647/74 que aprueba el reglamento para el funcionamiento del cuerpo de guardavidas de la Provincia de Buenos Aires (Zona Fluvial), y con el decreto N° 9559/74 para el funcionamiento del cuerpo de guardavidas de la Provincia de Buenos Aires (Zona Marítima).

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

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

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

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

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

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

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

4.- Ordenanza N° 38 871/69 de la municipalidad de Rosario.

Esta ordenanza surge en el año 1969 en la ciudad de Rosario. Tenía como objetivo principal reglamentar el funcionamiento y habilitación de piletas de uso

público, también estaban dirigida a las instituciones, clubes y empresas; y personas físicas que las construían para uso público.

En la misma se establecía todo lo referido al permiso y habilitación, contralor, medidas de seguridad e higiene de los natatorios.

En su artículo dieciocho, establecía la necesidad de que cada piscina debiera tener durante las horas de actividad un bañero/guardavidas -por lo menos - a quien se le exigía la presentación de título habilitante y los certificados de conducta y de buena salud.

También se establecía que en caso de no poseer título habilitante, el o los bañeros deberán aprobar un examen de capacitación, en el lugar y hora que indiquen la secretaria de Salud Pública y de Asistencia Social.

Determinaba que estos requisitos son ineludibles y también los deben cumplir los bañeros de las piletas municipales y también los balnearios municipales sometidos al régimen de concesión. Establecía que todo personal de guardavidas estaría previsto de un equipo que le permita realizar salvamentos.

5.- Ordenanza N° 6.327/96

Esta ordenanza es la primera y actual normativa que tenemos vigente en la ciudad de Rosario que regula la actividad de los guardavidas, estableciendo determinadas características que iremos transcribiendo de acuerdo a las que consideramos las más relevantes:

En su artículo dos se establece que para desempeñarse como Guardavidas en la ciudad de Rosario se debe cumplir los siguientes requisitos.

- a) Poseer libreta de Guardavidas
- b) Ser mayor de 18 años y demostrar poseer aptas condiciones físicas para el cumplimiento de las tareas a desarrollar.
- c) Tener aprobadas las pruebas de suficiencia físico-técnicas de la reválida de la libreta, exigible anualmente (Revalida).
- d) Presentar examen médico de aptitud otorgado por un organismo oficial.
- e) No registrar sanciones en el ámbito Comunal, Municipal, Provincial o Nacional que lo inhabiliten para el desempeño de la función como Guardavidas.

El Artículo tres establece que la Municipalidad de Rosario, por medio de la Dirección General de Recreación y Deporte, exigirá en caso que lo estime conveniente, la realización de la prueba denominada reválida, o la actualización de la libreta de Guardavidas.

En este caso, la prueba de actitud física deberá realizarse ante el "Cuerpo Asesor de Guardavidas del Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe".

Aclaración:

La reválida del título de guardavidas consta de 2 etapas, una de suficiencia física que consiste en una prueba de nado de una cantidad de metros en un lapso de tiempo determinado, ya sea pileta o río; y otra de una charla teórico-prácticas, de temas relacionados con RCP (resucitación cardio pulmonar), maniobras de inmovilización, entre otros.

Cabe destacar que la no aprobación de la reválida imposibilita el ejercicio de la profesión durante ese año.

En el artículo 4 se establece la responsabilidad del empleador en cuanto a la cantidad de guardavidas a contratar, correspondiendo:

- a) Un (1) Guardavidas cada cien (100) personas o fracción en caso de natatorios o piscinas de 25 metros.
- b) Dos (2) Guardavidas cada cien (100) personas o fracción en piscinas o natatorios de cincuenta (50) metros.
- c) Un (1) Guardavidas cada cuarenta (40) metros en caso de playas fluviales utilizadas como balnearios, o zonas en que la afluencia: de público lo haga necesario.
- d) En caso de utilizarse zonas lacustres, ídem al inciso anterior.

Las cantidades mencionadas en los incisos precedentes, serán consideradas como mínimas e indispensables para el buen funcionamiento del servicio de seguridad y resguardo de las vidas humanas.

En el artículo 5, se establece la responsabilidad y obligación del empleador de proveer y controlar el uso de los elementos de seguridad que deberán disponer los Guardavidas para el desempeño de sus actividades, determinando qué elementos son indispensables.

En el artículo 6 se detallan las obligaciones de los guardavidas. Las más importantes son las siguientes:

- a) Ejercer la vigilancia de los bañistas, deportistas y/o alumnos en el sector correspondiente al puesto asignado.
- b) Estar siempre prestos a auxiliar a las personas que requieran de sus servicios en el sector correspondiente al puesto asignado o a zonas inmediatas en caso de ser necesario.
- c) Cuidar los elementos de seguridad a su cargo, comunicando a quién corresponda, cuando algunos de estos dejen de ofrecer un servicio adecuado y seguro.
- d) Determinar diariamente las condiciones de seguridad del lugar.
- e) Guardar actitud personal y observar correcta compostura con el público concurrente al lugar.

- f) Limitarse a sus tareas específicas dentro del horario de trabajo permaneciendo en su puesto de vigilancia y prevención.
- g) No abandonar su puesto de vigilancia bajo ningún concepto sin previa comunicación al superior inmediato. En caso de no hallarse el superior, se deberá comunicar a los compañeros de trabajos continuos.
- h) Recabar auxilio de la fuerza pública, si por razones derivadas del servicio así lo requieran.
- i) No ingerir bebidas alcohólicas, ni sustancias que pudieran alterar las condiciones psicofísicas normales durante el desempeño de sus tareas.

El artículo 7 establece que bajo ningún concepto, se podrá asignar tareas de Guardavidas a postulantes carentes de la libreta de Guardavidas con la correspondiente reválida actualizada.

El Artículo 11 es muy importante, porque establece que los Guardavidas cumplirán sus tareas en los horarios establecidos por su empleador en jornadas laborales no mayores a seis (6) horas diarias y hasta treinta y seis (36) horas semanales, gozando de un franco semanal.

El decreto reglamentario establece que el horario establecido de 6 horas se aplicará en tanto no exista una ley laboral general o especial o convenio colectivo de trabajo o disposición oficial en pugna con esa normativa horaria, por lo cual y si se presenta el conflicto, el mismo se dirimirá rigiéndose por las siguientes pautas legales:

La ley de contrato de trabajo N° 20744, reformada, actualizada y concordada; y el convenio colectivo de trabajo vigente y/u homologado por la autoridad legal competente y/o ministerio de trabajo.

Artículo 12 de la Ordenanza N° 6.327/96 establece: que el contrato laboral entre el empleador y el Guardavidas se efectuarán bajo las normas vigentes en la fecha

de contratación exigiéndose al empleador contratar un seguro por accidente de trabajo el que deberá brindar la asistencia médica correspondiente hasta la finalización del tratamiento, el pago de días caídos, y una indemnización por incapacidad parcial o total en caso de corresponder.

Artículo 13.- La Municipalidad de Rosario, a través de las reparticiones que correspondan, será la encargada de supervisar, controlar, inspeccionar, verificar y exigir el cumplimiento del presente reglamento.

6.- Conclusión.

Al igual que en otras actividades, transcurrió casi un siglo para que la profesión sea reconocida por el Estado y los trabajadores tengan un piso mínimo de derechos y reglas básicas para su desarrollo, se debe destacar que el decreto N° 7647/74, que aprueba el reglamento para el funcionamiento del cuerpo de guardavidas en la provincia de Buenos Aires; y el decreto N°9559/74, para el funcionamiento del cuerpo de guardavidas de dicha provincia (Zona Marítima), tenían como finalidad regular por primera vez la actividad de guardavidas en la Argentina; mientras que la ordenanza N° 38 871/ 69 de la ciudad de Rosario se limitaba a regular el funcionamiento de los natatorios y solo mencionaba a los trabajadores con el nombre de bañeros o guardavidas como requisito para la habilitación, sin establecer sobre este tipo de actividad ningún reconocimiento ni reglamentación –mínima- de las condiciones de trabajo de estos dependientes.

Recién en el año 1996, con la ordenanza municipal N° 6.327/96 y su Decreto reglamentario N° 13979/ 1997, se regula por primera vez el funcionamiento del cuerpo de guardavidas en la ciudad de Rosario.

Como se ha detallado, esta normativa establece que, como requisitos para ejercer la profesión, se necesita la libreta de guardavidas otorgada por alguna de las escuelas que tengan la autorización del Ministerio de Educación para dictar los cursos, más la aprobación de la reválida del título habilitante aprobada. El curso dura 12 meses y consta de materias teóricas; materias prácticas y entrenamiento físico. Para inscribirse, hay que tener dominio de la natación y se debe pasar por una prueba de ingreso que estipula el mínimo de condiciones físicas para realizar el trabajo.

Ya desde ese momento, se empieza a manifestar la conflictividad sindical de la actividad, debido a que la ordenanza municipal establece en su artículo 3 que la Municipalidad de Rosario, por medio de la Dirección General de Recreación y Deporte, exigirá -en caso que lo estime conveniente-, la realización de la prueba denominada "reválida", o la actualización de la libreta de Guardavidas. En este caso, la prueba de actitud física debe realizarse ante el "Cuerpo Asesor de Guardavidas del Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe".

En la reválida de esta próxima temporada (2014/2015), para la inscripción a la misma, se debe ingresar a la página de SUGARA ¹³ (Sindicato Único de Guardavidas y afines de la República Argentina). Dicho sindicato, es quien Organiza la reválida (lugar de realización, control de inscriptos, etc.). Sin embargo, SUGARA no es la única asociación sindical que representa a estos trabajadores dependiente. Pues, la mayoría de los guardavidas están afiliados a UTEDYC (Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles).

Ahora bien, cabe preguntarse: cómo una organización sindical puede estar interviniendo en la reválida de un título que, en principio, la ley establece que compete a la dirección General de Recreación y Deporte, y al Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe? Éste es uno de los interrogantes que se intentará dilucidar a lo largo del trabajo.

Capítulo II

“ENCUADRAMIENTO DE LA ACTIVIDAD DEL GUARDAVIDAS EN LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE.”

Sumario: 1.- Introducción. 2.- Características y modalidades de contratación. 2.1.- Contrato por tiempo indeterminado. 2.2.- Contrato de temporada. 2.3.- Contrato a tiempo parcial. 4.- Ordenanza N° 6327/1996. 5.- Conclusión.

1.- Introducción.

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

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

Una segunda división se refiere al ámbito donde se establezca la relación salarial. En la actividad se denominan “guardavidas privados” a los que trabajan en Unidades Turísticas, denominadas balnearios que pertenecen al sector privado o entidades sociales o deportivas; y se denominan “guardavidas municipales” a los que trabajan en playas o natatorios públicos pertenecientes al sector público¹⁴.

Una de las particularidades del caso en estudio y la actividad en general, es la falta de aplicación de una misma reglamentación de la actividad para los trabajadores, tanto del sector público como del privado.

2.- Características y modalidades de contratación.

Como ya habíamos anticipado, por un lado se encuentran los guardavidas privados, que son aquellos que se desempeñan en natatorios o en zonas marítimas o zonas fluviales concesionadas o que pertenezcan a una entidad social o deportiva. Estos trabajadores se encuentran dentro de la modalidad de trabajadores asalariados, es decir, aquellos que poseen una mayor dependencia y subordinación organizativa. Sus condiciones laborales se rigen tanto por el contrato de trabajo como por el conjunto de normas que conforman derechos del trabajo y los convenios colectivos vigentes. Palomino, Héctor (2004)¹⁵

En estos casos la modalidad de contratación suele ser la de un contrato por tiempo indeterminado y asumen la modalidad de contrato de temporada o a tiempo parcial dependiendo de la situación.

Por otro lado están los guardavidas públicos o municipales. En este caso, la relación laboral de estos trabajadores supone un tipo de sujeción a un ordenamiento laboral de otro tipo. Aquí el trabajador está situado en una relación de doble subordinación, en la medida que por un lado se encuentra subordinado a su superior directo -responsables de playa-, y por otro, a la norma que lo constituye como “funcionario” y define sus responsabilidades. María Soledad Guerriere (2011)¹⁶.

2.1.- Contrato por tiempo indeterminado.

El principio general en la LCT es el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, que es el contrato típico. Es decir, que no tiene plazo de finalización

sino que dura hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse, salvo que se configuren otras causales de extinción que enumera la ley en el art 91 LCT.

En cambio la excepción son los contratos por tiempo determinado. Éstos están sujetos al cumplimiento de requisitos formales y sustanciales (deben existir circunstancias objetivas que lo justifiquen), recayendo la prueba de existencia de este tipo de contrato en el empleador. Grisolia, Julio Armando ¹⁷

Si bien la LCT favorece los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, hay excepciones en la propia ley, para que el empleador en determinadas circunstancias pueda efectuar contrataciones por tiempo determinado; ese plazo puede surgir expresamente del contrato o tratarse de uno indeterminado pero determinable.

Contrato por tiempo indeterminado. Características (art 92 bis LCT).

El contrato por tiempo indeterminado se inicia (momento de celebración del contrato) con un período de prueba, cualidad que acompaña a este tipo de contrato. Durante los primeros tres meses, se entiende celebrado a prueba, por lo que las partes de común acuerdo, o el empleador en forma unilateral puede eliminar dicho período.

El período de prueba solo se aplica a este tipo de contratos, y se rige por las siguientes reglas:

- Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo se considera que el empleador renunció de pleno derecho al periodo de prueba.
- El uso abusivo del mismo, con el fin de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo (ley 25212).

- El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el periodo de prueba. En caso contrario se entenderá que ha renunciado de pleno derecho a tal periodo.
- Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral (con las excepciones previstas en la ley).
- Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.
- El trabajador tiene derecho durante este periodo, a las prestaciones por accidente, enfermedad de trabajo e inculpable.
- El período se computará de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.
- Durante el lapso del periodo de prueba cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin expresión de causa, sin derecho a indemnización, pero con obligación de preavisar con un plazo de 15 días que corren desde el día de la notificación.
- El art. 92 le atribuye al empleador la carga de probar que el contrato es por tiempo indeterminado, siempre que el trabajador sea quien alegue tal indeterminación. Se entiende que opera una presunción *iuris tantum* en el sentido de que el contrato se estima concluido por tiempo indefinido. Al contrario, si el empleador invoca la duración determinada, le corresponde al mismo probar tal circunstancia.

2.2.-El contrato de Trabajo de Temporada (art 96 LCT).

En principio se debe destacar que el 80 % de los guardavidas de la Argentina se encuentran regulado por este tipo de contratación siendo ejemplo de muchos autores al desarrollar la modalidad contractual de temporada citar el trabajo del guardavidas, pero

sin embargo hay otro importante número de profesionales del agua que se encuentra en el mejor de los casos regulado por otra modalidad o, en el peor de los casos, sin modalidad alguna.

El contrato de temporada se caracteriza porque es celebrado por tiempo indeterminado pero es de prestación discontinua, es decir, el trabajador desarrolla su actividad en ciertas épocas del año, preestablecidas de antemano, y se repite en el futuro por causa de la naturaleza de esa actividad, quedando los derechos y obligaciones de las partes durante cada receso de temporadas, suspendidos.

Características:

- El trabajador tiene derecho al régimen de protección contra el despido arbitrario y adquiere la estabilidad impropia "a partir de su contratación en la primera temporada".
- Clasificación: Típico, es aquel en el cual el trabajador presta sus servicios en una empresa que realiza actividades solamente en determinadas épocas del año. Ejemplo, personal de la colonia de vacaciones. Atípico, se efectúa para cubrir el aumento estacional de mano de obra en determinada actividad, en este caso, la actividad se realiza durante todo el año sin interrupciones pero en la temporada adquiere un ritmo más intenso. Ejemplo, personal de heladerías.
- Comportamiento de las partes (art 98 LCT): El empleador debe notificar al trabajador al inicio de la temporada, con una antelación no menor a 30 días, y mediante notificación personal o por medios públicos idóneos, de no proceder de esta manera se considera que el contrato ha quedado extinguido en forma unilateral por parte del empleador, adquiriendo el trabajador el derecho a percibir una indemnización por despido indirecto.

El trabajador una vez notificado tiene un plazo de 5 días para que manifieste su voluntad de continuar o extinguir la relación laboral, esto podría ser en forma escrita o presentándose personalmente ante el empleador.

- La LCT no establece específicamente lo que ocurre si el trabajador no manifiesta su voluntad, ya sea que no conteste o no se presente, pero según el art. 58 LCT podría interpretarse como un comportamiento inequívoco de no retomar sus tareas, sería una renuncia tácita al empleo. Para el caso que el empleador lo hubiera intimado según el art. 244 LCT se configuraría un abandono del trabajo.

- Si el empleador no consciente la reiteración de la actividad en el caso del trabajador que manifestó su disposición de trabajar, responde por ello. Tratándose de un contrato de tiempo indeterminado, el despido incausado genera el derecho al pago de la indemnización por antigüedad, pero sólo será computable el tiempo de prestación efectiva, y no los plazos de carencias donde el trabajador no prestó servicios entre una temporada y las siguientes.

- En el contrato de trabajo de temporada, los salarios y eventuales indemnizaciones deben calcularse de acuerdo a las escalas que rijan para las temporadas, y el trabajador puede considerarse acreedor de estos rubros por el sólo hecho de haber sido citado a reiniciar las tareas.

- En virtud de las características distintivas de este tipo de contrato, el (art 163 de la LCT) dispone que las vacaciones se gocen al concluir cada ciclo de trabajo, estableciéndose su extensión en proporción de 1 día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo. También corresponden -si el trabajador tiene cargas de familia- las asignaciones familiares, pero solo serán recibidas en los periodos de actividad; no corresponde su pago en periodos de receso.

- En cuanto a los salarios por enfermedad inculpable como también respecto de los beneficios por embarazo y maternidad, el empleador solo tiene el deber de abonarlos durante los periodos de actividad, no corresponde su pago en los periodos de receso.
- En caso de renuncia durante su vigencia, el empleador solo debe abonar las vacaciones y SAC proporcionales. En caso de despido durante su receso se debe abonar la indemnización por antigüedad.
- Durante el período de receso, el contrato sigue vigente y se mantienen los deberes y conductas entre las partes (buena fe, lealtad, guardar secretos, entre otros).
- En caso de despido durante la temporada, corresponde la indemnización por despido incausado, más daños y perjuicios del derecho común, la jurisprudencia mayoritaria ha fijado una suma equivalente a los salarios que hubiera recibido el trabajador hasta finalizar la temporada.

2.3.-El contrato a tiempo parcial.

Esta modalidad contractual se encuentra contemplada en la ley 24465 (art. 2º) e incorporada al art. 92 ter de la LCT. La ley 26 474 modificó algunas características del mencionado artículo, que al respecto dispone "*... es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores a las 2/3 (dos terceras) partes de la jornada habitual de la actividad.*"

El concepto de jornada habitual de la actividad no debe confundirse con el de jornada legal. Ello, por cuanto el contrato a tiempo parcial es un contrato por tiempo indeterminado, cuya nota característica es la reducción del tiempo normal de trabajo, pero siempre en un lapso inferior a las 2/3 partes del tiempo de trabajo habitual de la

actividad; lo que se reduce es la duración del tiempo de trabajo y no la duración del contrato. Ejemplo, si la actividad es de 48 horas semanales, se podrá trabajar hasta 32 horas (2/3 de 48 hs.), con prescindencia de la cantidad de horas que integren cada jornada.

Características:

- Los trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias, salvo en casos de peligro grave o inminente para las personas o cosas incorporadas a la empresa.
- La remuneración que debe percibir el trabajador no puede ser inferior a la proporcional que le corresponde a un trabajador de tiempo completo, fijada por la ley o convenio colectivo de la misma categoría o puesto de trabajo.
- Los aportes y contribuciones a los organismos de seguridad social se efectúan en proporción a la remuneración efectivamente percibida. Pero los aportes a la obra social serán los que corresponden a un trabajador de jornada completa.
- En caso de que un trabajador tenga más de un empleo de esta característica, las contribuciones se unificarán y el trabajador elegirá una sola obra social.
- La indemnización en caso de despido es similar a la del contrato por tiempo indeterminado.
- En caso de que se excediere las dos terceras partes corresponde al trabajador el empleador debe abonar la remuneración de un trabajador de jornada completa.

3.- Ordenanza N° 6327/1996.

Es de importancia la ordenanza municipal de la ciudad de Rosario ya vista en el capítulo I. La mencionada normativa establece en lo que aquí nos concierne:

Art. 11°).- Los Guardavidas cumplirán sus tareas en los horarios establecidos por su empleador en jornadas laborales no mayores a seis (6) horas diarias y hasta treinta y seis (36) horas semanales, gozando de un franco semanal.

Art. 12°).- El contrato laboral entre el empleador y el Guardavidas se efectuarán bajo las normas vigentes en la fecha de contratación exigiéndose al empleador contratar un seguro por accidente de trabajo el que deberá brindar la asistencia médica correspondiente hasta la finalización del tratamiento, el pago de días caídos, y una indemnización por incapacidad parcial o total en caso de corresponder.

El decreto reglamentario establece que el horario establecido de 6 horas se aplicará en tanto no exista una ley laboral general o especial o convenio colectivo o disposición oficial en pugna con esa normativa horaria.

4.-Conclusión.

Con el análisis normativo efectuado, arribamos a la conclusión de que, la modalidad de contratación genera inestabilidad en los guardavidas y arbitrariedad en la contratación, en perjuicio de las condiciones de trabajo de todos los guardavidas.

Estas irregulares en las condiciones de trabajo, son unos de los principales problemas y obstáculos que atraviesan estos trabajadores para su organización; como así también, la diferenciación normativa entre los trabajadores públicos y privados, atentando contra la posibilidad de unificación normativa en pos de la igualdad de los trabajadores en ambos sectores.

Otra moneda corriente es la falta de estabilidad laboral y la arbitrariedad en el empleo. Estas otras irregularidades, resultan también un instrumento efectivo para obstaculizar la posible organización, en la medida que instaura el temor al desempleo entre los trabajadores.

La regla común que opera en la actividad es la precarización y flexibilización laboral.

Capítulo III

“CONFLICTOS EN EL MARCO DEL DERECHO COLECTIVO”.

Sumario: 1.- Introducción. 2.- Derecho colectivo. Concepto. 2.1.- Principios. 3.- Asociaciones sindicales de trabajadores. Concepto. 3.1.- Clasificación. 3.2.- Estatutos. 3.3.- Asociaciones simplemente inscriptas y con personería gremial. 3.4.- Unicidad y pluralidad sindical. 4.- Dificultades de la organización colectiva en base a circunstancias fáctica de la actividad laboral. 5.- Medidas de acción directa ¿La actividad de guardavidas, es un servicio esencial? Ley 25877. 6.- Conflictividad intersindical (UTEDYC/SUGARA). 7.- Conclusión.

1.- Introducción.

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

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

Consideramos que la institucionalidad que adquirieron los sindicatos se debe a lo que se denomina Nuevo Régimen de Empleo, caracterizado por un crecimiento del empleo registrado, junto a una disminución relativa del trabajo no registrado dentro del sistema de seguridad social.

También significa un cambio de rol del Estado: en tanto como coordinador de la negociación colectiva, al pautar incrementos salariales a través de distintos institutos laborales; y en tanto agente de contralor, a través de diversas medidas de inspección y control de las condiciones de trabajo, sumado a una reorientación de la justicia laboral, que restablece algunos de los principios protectorios del trabajo (cfr. Palomino, Héctor, 2008, “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina”).¹⁸

Este cambio de contexto implica un nuevo marco para la acción colectiva, en el que se observa una revitalización del actor sindical, modificando sus reclamos y con formatos novedosos de conflicto. Este proceso, genera una recolectivización de las relaciones laborales, a partir de la mayor presencia de las instancias colectivas para la

determinación de las condiciones de trabajo (ver Palomino, H. y Trajtenberg D., 2007)¹⁹

En el presente capítulo, se indagará acerca de la correspondencia del nuevo marco de acción colectiva en la actividad sindical de los guardavidas. Para ello, se analizarán las dificultades de la organización colectiva y las estrategias de organización de los trabajadores en la actualidad.

2.- Derecho colectivo. Concepto.

El derecho colectivo es la rama del derecho del trabajo que comprende la organización sindical, la negociación colectiva (convenios colectivos de trabajo), y los conflictos colectivos de trabajo. Julio A. Grisolia (2012)

En otras palabras, se lo puede definir también como el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones de trabajo dependiente, en las cuales intervienen sujetos colectivos.

Estos sujetos colectivos intervinientes son las asociaciones sindicales, los representantes de los empleadores y el Estado. Cabe aclarar que el Estado puede intervenir como autoridad de contralor (a través del Ministerio de Trabajo) y como empleador.

2.1 Principios:

Los principios esenciales surgen de la Constitución nacional y de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que busca paliar las desigualdades sociales al

establecer garantías mínimas para el trabajo, fundadas en principios de solidaridad, cooperación y justicia (OIT 2006).²⁰

El art 14 de la CN establece el derecho a los gremios a concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación, al arbitraje y a la huelga, establece la protección de los representantes gremiales (estabilidad en su trabajo) y el derecho a la organización libre y democrática.

Como ocurre con otros derechos establecidos en la carta magna el derecho a constituir entidades gremiales, garantizado por el 14 bis no es absoluto. Está sujeto a la reglamentación de las leyes que en consecuencia se dicten (ley 23551 de asociaciones sindicales), las cuales pueden fijar requisitos razonables para la obtención de la personería gremial (cfr. Bidart Campos, Germán. 1981).²¹

Según el doctor Grisolia hay cuatro principios esenciales del derecho colectivo del trabajo: el de subsidiariedad, el de libertad sindical y el de la autonomía colectiva y el de democracia sindical.

1. Principio de Subsidiariedad: este fue introducido especialmente por las encíclicas papales: se refiere a la necesidad de que determinadas cuestiones sean manejadas por las comunidades inferiores, mientras que el Estado y las comunidades superiores deben colaborar en esa función e intervenir en caso de que exceda la capacidad o competencia de la comunidad inferior.

2. Principio de Libertad sindical: se sustenta en el art. 14 bis CN, en el convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización (ratificado por la ley 14.455) y en la ley 23.551.

Justo López lo definió como *“el conjunto de poderes individuales y colectivos, positivos y negativos, que aseguran la independencia a sus respectivos titulares en*

orden a la fundación, organización, administración y gobierno y actividad externa (actividad sindical) de las asociaciones profesionales de trabajadores”.

El principio de libertad sindical abarca tanto el aspecto individual como el colectivo:

La libertad individual, que consiste en la posibilidad del trabajador de afiliarse a un sindicato o de no hacerlo, o de desafiliarse. De ahí que pueda hablarse de una libertad individual positiva y negativa.

La libertad individual positiva contempla, entre otros supuestos, la facultad del trabajador de realizar actividad sindical, fundar o construir organizaciones sindicales, afiliarse a una organización sindical elegida libremente, participar en el gobierno y/o administración de la entidad sindical, representarla, etc., así como también no ejercer tales facultades.

La afiliación sindical de un trabajador solo puede ser rechazada por uno de los siguientes motivos:

1. Incumplimiento de los requisitos de forma exigidos por los estatutos.
2. No desempeñarse en la actividad, profesión, oficio, categoría o empresa que representa el sindicato.
3. Haber sido expulsado de un sindicato sin que allá pasado un año de tal medida.
4. Estar procesado o haber sido condenado judicialmente por la comisión de un delito en perjuicio de una asociación sindical.

En cambio para desafiliarse, el trabajador solo debe presentar su renuncia ante la asociación sindical por escrito, pudiendo el órgano directivo rechazarla dentro del plazo de 30 días de recibida si existiere algún motivo legítimo para expulsar al afiliado renunciante.

Aspecto colectivo (libertad colectiva) se refleja en la facultad de los afiliados de unirse con otros trabajadores con la finalidad de constituir una nueva asociación.

Comprende, entre otras, la facultad de organizar autónomamente la entidad sindical, redactar sus estatutos y reglamentos, administrarse y autogobernarse, constituir organizaciones de grado superior, adherir a organizaciones sindicales internacionales, representar a los trabajadores en los organismos públicos de planificación, y el derecho a que el Estado, los empleadores y las organizaciones políticas no interfieran ni obstaculicen su gobierno, administración y/o procesos electorales.

3. Principio de Autonomía colectiva o autarquía sindical: Es el derecho de la entidad sindical de constituirse y regir sus destinos autónomamente por medio del dictado de sus estatutos, estableciendo su propio régimen disciplinario y de administración.

Este principio se ve reflejado también en la facultad de discutir y pactar con las entidades de empleadores, convenios colectivos de trabajo y promover acciones directas como el ejercicio del derecho a huelga.

Es uno de los pilares de la libertad sindical y de la autonomía colectiva, ya que implica el derecho a determinar la estructura y composición de los sindicatos, el de crear una o varias organizaciones por empresa, profesión o rama de actividad, y el de constituir las federaciones o confederaciones a su elección.

La garantía protege tanto de la injerencia del Estado y de los poderes públicos, como de los empresarios y sus organizaciones, y de cualquier otra persona física o jurídica (partidos políticos, entidades gremiales de grado superior, etc.). También trata de evitar la vinculación de los sindicatos con los partidos políticos.

4. Principio de democracia sindical: El artículo 14 bis CN establece que las leyes deben garantizar a los trabajadores la “organización sindical libre y democrática”.

El art 8 de la ley 25.351 establece que las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar:

- a) Una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados.
- b) Que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión.
- c) La efectiva participación de todos los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales.
- d) La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.

3.- Asociaciones sindicales de trabajadores.

Ley 23551, en sus arts. 2 y 3 establece que: *“las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se regirán por esta Ley. Entiéndase por interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador.”*

Concepto: Es una agrupación permanente de trabajadores que ejerce una actividad profesional o económica para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y para lograr mejores condiciones de vida. Son organizaciones permanentes, constituidas por una pluralidad de personas que ejercen una actividad profesional similar. Grisola, Julio Armando (2012)²².

Se puede diferenciar el gremio de las asociaciones sindicales, El gremio es un conjunto de personas que tienen el mismo oficio, profesión, categoría o estado social.

En cambio, la asociación sindical es la organización del gremio, es el gremio jurídicamente organizado.

Caracteres:

- Permanentes: ya que tienen vocación de continuidad en el tiempo, consolidando su desarrollo.
- Voluntarias: su existencia depende de la voluntad de sus integrantes.
- Sin fines de lucro: no persiguen la obtención de utilidades para repartir entre sus integrantes.
- Independientes: son creadas, gobernadas y administradas sin injerencia del Estado ni de los empleadores, aunque tienen fiscalización estatal.

Art.12 de Ley 23551 establece que las asociaciones sindicales deberán admitir la libre afiliación, de acuerdo a esta ley y a sus estatutos, los que deberá conformarse a la misma.

No se pueden rechazar los pedidos de afiliación.

3.1.-Clasificación.

La doctrina ha efectuado distintas clasificaciones, siendo las más trascendentes las que se distinguen en función del grado y en función de los trabajadores que cada una agrupa.

- En función del grado (art 11)
 - a) De primer grado: son los llamados Sindicatos o uniones;
 - b) De segundo grado: son las Federaciones esta se dan cuando se agrupan asociaciones de primer grado.

c) De tercer grado: son las Confederaciones estas se dan cuando se agrupan las asociaciones de primer y segundo grado.

El propósito de las uniones es la concentración de los instrumentos de defensa para aumentar la eficacia de su poder de presión y negociación.

Se da una estructura piramidal, en la cual la base está dada por los sindicatos o uniones (primer grado), en la parte media por las federaciones y en la parte superior por las confederaciones.

Las confederaciones pueden ser sectoriales o centrales sindicales (todas las entidades sindicales y en todo el territorio del país).

- En función a los trabajadores que agrupan (art10)

a) Verticales: Agrupan a trabajadores de una misma actividad (industria o servicios) o actividades afines.

b) Horizontales: Agrupan a Trabajadores de un mismo oficio, arte, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas.

c) De empresa: Agrupan a trabajadores que prestan servicios en una misma empresa. Estas son una subespecie del sindicato vertical, y su ámbito de representación comprende únicamente al personal que presta servicio en una misma unidad productiva, sin importar las tareas o funciones que cumplen.

También existen los sistemas mixtos, que son aquellos que combinan los horizontales y los verticales.

3.2.-Estatutos.

Concepto: el estatuto de la asociación sindical es el conjunto de normas fundamentales establecidas por el órgano deliberativo, a las que deben ajustarse las

acciones y decisiones que exija la vida de la asociación. Los estatutos deberán ajustarse a lo establecido en el artículo 8° y contener:

- a) Denominación, domicilio, objeto y zona de actuación;
- b) Actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente;
- c) Derechos y obligaciones de los afiliados, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación que garanticen el derecho de defensa.
- d) Determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación y procedimientos para la designación y reemplazos de los directivos e integrantes de los congresos;
- e) Modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones;
- f) Época y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización.
- g) Régimen electoral que asegure la democracia interna de acuerdo con los principios de la presente ley, no pudiendo contener como exigencia para presentar listas de candidatos a órganos asociacionales, avales que superen el tres por ciento (3%) de sus afiliados.
- h) Régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas, y congresos.
- i) Procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical.
- j) Procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación.

3.3.- Asociaciones simplemente inscriptas y asociaciones con personería gremial.

En la Argentina, las asociaciones profesionales (sindicatos) que aglutinan los derechos sindicales son solamente aquellas que obtienen la personería gremial. Esto lleva a que deban distinguirse las asociaciones simplemente inscriptas de las que tienen personería gremial.

Las asociaciones simplemente inscriptas carecen del ejercicio de los derechos gremiales y de las facultades fundamentales respecto de la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores. En cambio, las asociaciones con personería gremial poseen la exclusividad del ejercicio de dichas facultades.

Las asociaciones simplemente inscriptas se pueden transformar en asociaciones con personería gremial si logran constituirse en las más representativas de la actividad, oficio o profesión.

La personería gremial es una calificación que el Ministerio de Trabajo concede a la asociación sindical que resulte más representativa dentro de una actividad, oficio o profesión.

La Ley 23551 en su Art. 25 establece los requisitos para acceder al otorgamiento de la personería gremial: *“La asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, obtendrá personería gremial, siempre que cumpla los siguientes requisitos”:*

- a) Se encuentre inscripta de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis (6) meses;*
- b) Afilie a más de veinte por ciento (20%) de los trabajadores que intente representar.*

c) La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar.

Los promedios se determinarán sobre los seis meses anteriores a la solicitud.

Al reconocerse personería gremial la autoridad administrativa del trabajo o judicial, deberá precisar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no excederán de los establecidos en los estatutos, pero podrán ser reducidos si existiere superposición con otra asociación sindical.

Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no podrá reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa conforme al procedimiento del artículo 28. “La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial”.

El Art. 28 establece: “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 (6) meses anteriores a su presentación, fuere considerablemente superior a la de la asociación con personería preexistente.

Presentado el requerimiento del mismo se dará traslado a la asociación con personería gremial por el término de veinte (20) días, a fin de que ejerza su defensa y ofrezca pruebas.

De la contestación se dará traslado por cinco (5) días a la peticionante. Las pruebas se sustanciarán con el control de ambas asociaciones.

Cuando se resolviere otorgar la personería a la solicitante, la que la poseía continuará como inscripta

La personería peticionada se acordará sin necesidad del trámite previsto en este artículo, cuando mediare conformidad expresa máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía”.

El Art. 29 establece: “sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión”.

El Art. 30 establece: “cuando la asociación sindical de trabajadores con personería gremial invista la forma de unión, asociación o sindicato de actividad y la peticionante hubiera adoptado la forma de sindicato de oficio, profesión o categoría, la personería podrá concedérsele si existieran intereses sindicales diferenciados como para justificar una representación específica y se cumplimenten los requisitos exigidos por el artículo 25, y siempre que la unión o sindicato preexistente no comprenda en su personería la representación de dichos trabajadores”.

Derecho de las asociaciones simplemente inscriptas.

- a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;
- b) Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;
- c) Promover:
- d) 1º La formación de sociedades cooperativas y mutuales.
- e) 2º El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social.

- f) 3° La educación general y la formación profesional de los trabajadores;
- g) Imponer cotizaciones a sus afiliados;
- h) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa.

Derechos exclusivos de las asociaciones sindicales con personería gremial.

- a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;
- b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas;
- c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;
- d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores;
- e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;
- f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

3.4.- Unidad y pluralidad sindical (Fernández Madrid, Juan Carlos 2007)²³

Este tema es de mucha trascendencia. Está relacionado en como los derechos comparados tienen regulado el tema, en lo que se denomina unidad pluralidad o unicidad sindical.

Unicidad sindical: está relacionado con aquellas legislaciones que permiten que en un mismo ámbito de representación personal y territorial exista solo una asociación personal de trabajadores.

Pluralidad sindical: está relacionado con aquellas legislaciones que permiten que en un mismo ámbito de representación personal y territorial existan tantas asociaciones personales de trabajadores, como quieran constituirse los trabajadores del sector.

Nuestra legislación a adoptado un sistema particular (art 21 al 23 de la ley 23551)

En efecto la norma acepta que se constituyan cuantas A.P.T (Asociaciones profesionales de los trabajadores) quieran los representados, las que deben adoptar tal calidad con una simple inscripción en un registro que lleva el ministerio de trabajo, y estas se denominan SIMPLEMENTES INSCRIPTAS (art 21 al 24 ley 23551), sin embargo, cuando existen varias A.P.T en un mismo ámbito de aplicación, la ley establece que solo una de ellas obtendrá la personería gremial y esta será la que tenga mayor representación de trabajadores cotizantes.

De esta clasificación (como ya hemos visto en el punto 3.3) radica la importancia que la A.P.T, que tenga personería gremial, es la que detenta los derechos fundamentales en materia de derecho colectivo. En efecto estas son las únicas que pueden:

- Negociar y celebrar convenios colectivos de trabajo
- Administrar la obra social sindical
- Defender y representar ante el estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, entre otros derechos.

Por esta clasificación establecida la doctrina ha manifestado que en nuestro país existe un sistema de ‘UNICIDAD INDUCIDO’ o sea va a haber tantas asociaciones

profesionales como quieran constituirse los trabajadores del sector, pero solo la que tenga la mayor representación de trabajadores cotizantes es la que obtendrá la personería gremial, mientras las otras quedaran en la calidad de simplemente inscriptas.

4.- Dificultades de la organización colectiva en base a circunstancias fáctica de la actividad laboral.

El caso resulta interesante por las peculiaridades que presenta en diversos aspectos que *a priori* dificultan la organización sindical como ser la intermitencia de la actividad, sus características, modalidades de contratación y condiciones de trabajo, entre otras. Por otra parte, existen disputas intersindicales que permiten analizar desde distintas aristas las dificultades y potencialidades para el ejercicio de la libertad sindical. “Acción colectiva de los trabajadores guardavidas” (2011)²⁴

Sostenemos como hipótesis que la propia formación relacionada a la disciplina deportiva -como lo es la natación y el pedestrismo-, donde la competencia tanto con sus propias marcas como con sus compañeros es una de las metas, hace que estos trabajadores tiendan a la individualidad antes que a lo colectivo.

En el caso de los trabajadores que se desempeñan por temporada, la intermitencia del trabajo hace que los lazos de solidaridad y compañerismo se construyan y reconstruyan cada temporada. Sumando a esto la alta rotación de la actividad hace que cada temporada haya nuevos compañeros. La alta rotación en la actividad tiene causas que influyen fuertemente en la acción colectiva de los trabajadores.

Una causa es la relacionada al período de trabajo que es de 4 meses. Edición perfil “Baywatch a la criolla”²⁵.

Con respecto a esto suceden 3 situaciones comunes:

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

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

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

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

Otra de las limitaciones que tiene la actividad en cuanto a generar una identidad colectiva es que se trabaja solo. Es decir, en las playas por la ya mencionada Ley Cafiero, o por la ordenanza municipal que rige en la ciudad de rosario, se establece que cada 100 metros debe haber un guardavida, o que las piletas de 25 metros correspondan un guardavida, por lo tanto la posibilidad de cercanía y comunicación se dificulta bastante.

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

5.- Medios de acción directa ¿la actividad de guardavidas es un servicio esencial? Ley 25877.²⁶

Estos son los medios de solución de conflictos colectivos exclusivos del derecho colectivo del trabajo, entre ellos figuran la huelga, el paro, el trabajo a reglamento, el quite de colaboración y para el empleador el *lock out*. Nosotros trataremos la huelga ya que es el medio más importante y el que generalmente se usa para la solución de conflictos y donde se presenta la dificultad de llevarla adelante por los guardavidas.

La doctrina entiende que es importante diferenciar el conflicto colectivo, con lo que es la medida de acción directa que –dicen los autores- la medida de acción directa es la exteriorización del conflicto, aunque otros tratan a las medidas de acción directa como una forma de solucionar el conflicto.

Dicho esto primero voy a conceptualizar que es el conflicto colectivo para luego avanzar en la huelga como medida de acción directa.

Conflicto colectivo concepto:

Según Julio A. Grisolia se trata de la confrontación de intereses entre los distintos sujetos del derecho colectivo del trabajo, es decir, entre las asociaciones profesionales (sindicato) y los representantes de los empleadores (cámaras empresariales).

Los conflictos colectivos de trabajo son un correlato de los conflictos sociales, y

tiene por objeto defender determinados derechos, condiciones de trabajo y empleo, e incluso oponerse o apoyar cambios legislativos que puedan afectar o beneficiar sus intereses.

Clasificación:

Se pueden diferenciar dos tipos de conflictos colectivos de trabajo: los de derecho y los de intereses.

Los conflictos colectivos de derecho fijan pautas respecto al cumplimiento de una disposición legal o a la interpretación de una norma. En cambio, los conflictos colectivos de intereses pretenden la sanción de una nueva disposición en determinada materia, o la reforma de una norma vigente.

La huelga: Concepto.

Este derecho a huelga está garantizado en el artículo 14 bis de la constitución nacional cuan expresamente dice “queda garantizado a los gremios el derecho a huelga” asimismo este derecho también queda garantizado por nuestra constitución provincial, cuando es su artículo 20 dice expresamente *“La provincia en la esferas de sus poderes, protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones y, en particular, asegura el goce de los derechos que la constitución y las leyes nacionales reconocen al trabajador”*

La huelga es la medida de acción directa por excelencia o dicho de otra forma es la más importante se traduce en la facultad reconocida a los sindicatos con personería gremial para producir la suspensión o abstención del deber de trabajar de sus afiliados, con carácter temporal y con abandono del lugar de tareas, y basada en una causa específica de naturaleza laboral, o bien con el objeto de obtener el reconocimiento de prestaciones de política social.

Consecuencias:

1. Provoca la suspensión del deber de trabajar, produciendo el efecto de suspender la relación individual de trabajo.

2. El principio general es que durante el periodo de huelga el trabajador no percibirá remuneración, salvo cuando la huelga haya sido provocada por dolo u otra aptitud del empleador.

Ilegalidad de la huelga.

Se puede declarar ilegal una huelga sí:

1. No se agotaron los procedimientos de auto composición establecidos por las leyes.
2. Su objeto no responde a una causa de carácter laboral.
3. No ha sido decidida por una asociación profesional con personería gremial.

La consecuencia esencial que produce la declaración de ilegalidad es que cada trabajador que participe de la huelga puede ser puesto en mora e intimado por el empleador a dejar sin efecto la medida y retornar al trabajo bajo apercibimiento (en caso de persistir en esa tesitura) de considerar su actitud grave injuria y despedirlo con justa causa y en el caso de las asociaciones sindicales suspensión de la personería gremial e incluso de su cancelación.

En el caso de huelgas que afecten los servicios esenciales se fija un sistema de guardias mínimas a fin de que los servicios cuya interrupción (total o parcial) que puedan poner en peligro la salud, la libertad o la seguridad de las personas en particular, sigan operando a pesar de la medida de acción directa dispuesta. Así los establece la Ley de ordenamiento laboral 25877 *“Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción. Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como*

servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en el siguiente supuestos:

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

Si bien, esta actividad no es considerada un servicio esencial, podría llegar a entrar dentro de los límites que plantea la ley, pero sobre todo no es considerada por los trabajadores como una alternativa para visibilizar sus dificultades, ya que lo más probable es que la huelga se realiza que se deban garantizar guardias mínimas y eso conlleva un peligro no solo para la población sino que también para el propio guardavidas. Esto se debe porque en los rescates siempre se cuenta con el apoyo de los compañeros para sacar a las víctimas y una guardia mínima reduce las posibilidades de sobrevivir de los bañistas en peligro y del profesional, como también afecta la posibilidad de realizar una adecuada tarea preventiva en el sector.

6.- Conflictividad intersindical (UTEDYC/SUGARA).

En nuestro país, desde el año 2003, son frecuentes los conflictos por encuadramiento que se desencadenan entre sindicatos representativos de trabajadores de distintas actividades.

La nota principal de este fenómeno es la significativa dimensión que alcanza cada contienda, a tal punto que llegan a paralizar totalmente la actividad, ocasionando graves perjuicios a todos los sectores involucrados.

Con frecuencia asistimos a enfrentamientos entre dos o más sindicatos que pretenden lograr el reconocimiento de la representación de ciertos grupos de trabajadores o bien la inclusión de éstos en el ámbito de aplicación personal y territorial del convenio colectivo de trabajo que cada cual ha negociado.

Estas contiendas pueden originarse por varios motivos, pero generalmente tiene lugar debido a la realización por parte de las empresas de más de una actividad, como así también debido a la ambigüedad de los términos con que se redactan los estatutos de los sindicatos y también las resoluciones de otorgamiento de su personería gremial. Esto provoca muchas veces la superposición de las personerías gremiales y de los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos de trabajo. Fernández Madrid, Juan Carlos (2004)²⁷

Ambos conflictos, por encuadramiento convencional y por encuadramiento sindical, ocasionan innumerables perjuicios a las empresas, a los trabajadores, a los proveedores y clientes de las empresas y a la comunidad en general.

La diferencia entre ambos tipos de conflicto es que el encuadramiento sindical está regulado legalmente, mientras que no lo está el convencional.

La falta de regulación legal del encuadramiento convencional acarrea injustificables demoras en la resolución de los conflictos, ya que en la mayoría de los casos termina siendo la justicia la encargada de dirimirlos

Una característica distintiva de estas contiendas, es que si bien por naturaleza son intersindicales, se exteriorizan bajo la forma de conflictos colectivos, a través de medidas de fuerza producidas directamente contra la empresa empleadora.

En este contexto, los sindicatos se enfrentan en aras a lograr el reconocimiento de la mayor representatividad de un sector de trabajadores, para así convertirse en legítimos acreedores de tales derechos.

Por ley se establece el mecanismo para solucionar los problemas de encuadramiento sindical. No obstante, es muy común que los sindicatos se rehúsen a utilizar la vía asociacional para llegar a un acuerdo y prefieren presionar sobre las empresas, con piquetes o huelgas, exigiendo por ejemplo la aplicación de un determinado convenio colectivo de trabajo o pretendiendo la negociación de uno nuevo, de esta manera, el conflicto pasa a convertirse en un conflicto colectivo.

Indirectamente los sindicatos pretenden sumar nuevos afiliados. En este punto, hay que destacar que el criterio para definir un encuadramiento sindical no es la cantidad de afiliados, sino la actividad desarrollada por la empresa, en comparación con el ámbito de representación del sindicato.

Es corriente que estos conflictos de encuadramiento se manifiesten actualmente a través del uso de la fuerza, con violencia de cosas y de personas, en algunos casos frente a la actitud pasiva de las autoridades laborales, policiales y judiciales.

Así las cosas, la solución de estos enfrentamientos viene de la mano de los métodos de solución de conflictos colectivos (conciliación, arbitraje, etc.) y no de los procedimientos legales vigentes para los conflictos intersindicales.

En este punto, corresponde analizar si es correcto que conflictos que tienen su origen en un problema de encuadramiento, lleguen a su fin, por ejemplo, tras un acuerdo celebrado entre la empresa empleadora y el sindicato con mayor capacidad de presión.

Si así fuera, se estaría en mi opinión prescindiendo de la necesaria participación de los demás actores del conflicto (el otro sindicato) y de los mecanismos expresamente establecidos para su resolución. Fernández Madrid, Juan Carlos (2006)²⁸

Por otro lado, no debe descuidarse la especial situación en que se ven inmersas las empresas, que en principio son ajenas a los conflictos entre los sindicatos, pero quedan en el medio de los mismos y son víctimas de sus consecuencias, ya que ven

paralizada su actividad y lesionados sus derechos a ejercer toda industria lícita y a la organización empresarial.

El conflicto que se ha generado y que virtualmente provoca una división entre los propios guardavidas es la intervención de los gremios SUGARA, Sindicato Unido de Guardavidas de la Argentina y UTEDYC, Unión Trabajadores Entidades Deportivas, de todos modos, las entidades que tomaron la decisión de optar por uno o por otro se apoyan en la libertad de contratación que les asiste, en la que tienen que garantizar que sean guardavidas habilitados con independencia del gremio al que pertenezcan. Garay, Luján(2003) ²¹

7.- Conclusión.

Como vimos, la institucionalidad que adquirieron los sindicatos luego del 2001 se debe a lo que se denomina Nuevo Régimen de Empleo. Este cambio de contexto, implica un nuevo marco para la acción colectiva, en el que se observa una revitalización del actor sindical, modificando sus reclamos y con formatos novedosos de conflicto.

En los conflictos, como se establece, participan los sujetos colectivos, que no son otros que las asociaciones sindicales (ej. sindicatos), los representantes de los empleadores (ej. cámaras empresariales) y el Estado; aunque, como se fueron respectivamente planteando, las consecuencias de los mismos conflictos afectan más allá de los sujetos intervinientes.

También determinamos, que los principios esenciales que surgen de la Constitución Nacional y de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), son los

que buscan paliar las desigualdades sociales al establecer garantías mínimas para el trabajo, fundadas en principios de solidaridad, cooperación y justicia.

Asimismo, se determina que el propósito sustancial de las asociaciones sindicales de trabajadores es la concentración de los instrumentos de defensa para aumentar la eficacia de su poder de presión y negociación. También, como hemos comprobado, las asociaciones sindicales que aglutinan los derechos sindicales son solamente aquellas que obtienen la personería gremial. Ésto lleva a que deban distinguirse las asociaciones simplemente inscriptas, de las que tienen personería gremial. Las asociaciones simplemente inscriptas se pueden transformar en asociaciones con personería gremial, si logran constituirse en las más representativas de la actividad, oficio o profesión, por lo que genera una disputa por la afiliación de los trabajadores.

También se ha desarrollado las peculiaridades que presenta la profesión en sus diversos aspectos, que *a priori* dificultan la organización sindical, como ser, la intermitencia de la actividad, sus características, modalidades de contratación y condiciones de trabajo, entre otras.

En torno a esto, se ha tratado a la huelga, como un medio de solución de conflictos colectivos exclusivo del derecho colectivo del trabajo, siendo la misma la medida de acción directa por excelencia. Además, se han analizado las dificultades de llevarla adelante, pues, no es considerada por los trabajadores guardavidas como una alternativa para visibilizar sus dificultades, en razón de que, lo más probable, es que en la huelga se deban garantizar guardias mínimas, debido a las características de la actividad.

Por último, se ha desarrollado el conflicto que se ha generado y que virtualmente provoca una división entre los propios guardavidas. Esto es, la intervención concomitante de los gremios SUGARA (Sindicato Unido de Guardavidas de la

Argentina) y UTEDYC (Unión Trabajadores Entidades Deportivas), generado conflictos de encuadramiento convencional y sindical, y ocasionando innumerables perjuicios a las empresas, a los trabajadores, a los proveedores y clientes de las empresas y a la comunidad en general.³⁰

Capítulo IV

PROYECTO DE LEY DE GUARDAVIDAS, MÁS QUE UNA ESPERANZA!

Sumario: 1.- Introducción. 2.- Formación y sanción de las leyes. 3.- Proyecto de ley regulatoria de la actividad guardavidas. 4.- Conclusión.

1.- Introducción.

A lo largo del trabajo se ha desarrollado algunas de las ordenanzas que se han dictado cronológicamente, correspondientes a diferentes provincias o municipios; y se ha mencionado la falta de regulación a nivel nacional. De allí, viene la importancia de este capítulo en el que se desarrolla el proyecto de ley que pretende brindar una marco regulatorio a la actividad del guardavidas a nivel nacional.

Asimismo, para entender la iniciativa del proyecto, se describe el procedimiento de formación y sanción de las leyes en nuestro país, con el fin de aclarar el estado procedimental (de creación de la ley) en el que se encuentra el mismo.

Cabe mencionar la proyección que tuvieron los diputados que crearon el proyecto de ley, en visualizar las dificultades que atraviesan esta profesión, y la necesidad inminente de una regulación acorde, razonable, seria y con ámbito de aplicación territorial a nivel nacional.

2.- Formación y sanción de las leyes.

El proceso legislativo está reglado por la Constitución Nacional en el Título I de su parte orgánica, Sección I, Capítulo V, denominado "De la formación y sanción de las leyes". Consta de tres etapas claramente diferenciadas. Bidart Campos, German J. ³¹ -

- 1- Formulación del proyecto (etapa de iniciativa).
- 2- Discusión y sanción (etapa constitutiva).
- 3- Promulgación y publicación (etapa de eficacia).

Cabe aclarar que ni la etapa de iniciativa ni la de eficacia importan ejercicio de la función legislativa. Esta sólo radica en la fase constitutiva que está a cargo en forma exclusiva y excluyente del Congreso Nacional.

El Poder Ejecutivo interviene, por mandato constitucional y en circunstancias normales, en dos de las tres etapas del proceso de formación de las leyes (C.N., arts. 77 y 99, inc. 3). En la de iniciativa, dispone de la facultad de remitir, a cualquiera de las cámaras, aquellos proyectos de ley que considere necesarios para llevar adelante su plan de gobierno. Y en la de eficacia, su intervención constituye un requisito esencial para que el proyecto sancionado por el Congreso adquiera vigencia de ley y obligatoriedad, mediante la promulgación y posterior publicación de la norma legal.

1. Etapa de Iniciativa

El artículo 77 de la Constitución Nacional establece que las leyes pueden tener principio en cualquiera de las cámaras del Congreso, por proyectos presentados por sus miembros o por el Poder Ejecutivo, salvo las excepciones que establece el propio texto constitucional.

Si bien los proyectos pueden presentarse ante cualquiera de las cámaras, existen algunos supuestos en los cuales la Cámara de Diputados posee el monopolio como cámara de origen. Por un lado, los proyectos que surjan de la iniciativa popular y, por otro, aquellos casos que nombra el artículo 52 de la Constitución: la iniciativa de leyes sobre contribuciones y reclutamiento de tropas. También es la Cámara Baja la que tiene la iniciativa para someter a consulta popular vinculante un proyecto de ley (C.N., art. 40). El Senado, por su parte, posee exclusividad como cámara iniciadora en la ley convenio sobre regímenes de coparticipación impositiva y aquellas normas que tiendan a equilibrar el desigual desarrollo relativo de provincias y regiones (C.N., art. 75, incs. 2° y 19).

Iniciativa popular: la reforma constitucional de 1994 introdujo en el artículo 39 la llamada "iniciativa popular", mediante la cual cualquier ciudadano puede presentar proyectos de ley en la Cámara de Diputados, con excepción de aquellos referidos a reforma constitucional, tratados internacionales, tributos, presupuesto y materia penal.

Congreso debe darles expreso tratamiento dentro del término de doce meses. El ejercicio de este derecho está reglamentado por la ley nacional 24.747, que requiere la adhesión de un número de ciudadanos no inferior al uno y medio por ciento (1,5%) del padrón electoral utilizado para la última elección de diputados nacionales y debe representar por lo menos a seis distritos electorales. El proyecto debe presentarse ante la Mesa de Entradas de la Cámara de Diputados, de donde se remite a la Comisión de Asuntos Constitucionales que debe dictaminar sobre la admisibilidad formal de la iniciativa. Admitida la misma, la presidencia de la cámara ordena su inclusión en el orden del día, como asunto entrado con tratamiento preferente, siguiendo en adelante el trámite previsto para la sanción de las leyes. La cámara puede girar el proyecto a las comisiones respectivas para que en un plazo de quince días corridos emitan dictamen, vencido el cual el cuerpo procede al tratamiento del asunto con o sin despacho de comisión, pudiendo a tal efecto declararse en comisión manteniendo la preferencia.

2. Etapa Constitutiva

Esta etapa, también denominada "de discusión y votación", está a cargo en forma exclusiva y excluyente del Congreso Nacional. Es considerada por nuestro derecho constitucional como "sanción del proyecto de ley" e importa el ejercicio de la función legislativa.

En el sistema bicameral que la Constitución establece para el Poder Legislativo las dos cámaras están en un plano de igualdad, no hay una de ellas con "status" prevaleciente. Como consecuencia de ello, se exige siempre el concurso de la voluntad

de ambas para la sanción de un proyecto de ley. Dicha voluntad debe manifestarse en forma expresa, ya que en ningún caso se acepta la sanción tácita o ficta.

En esta etapa, el proyecto de ley tramita separadamente en cada cámara, denominándose "cámara de origen o iniciadora" aquella por donde comienza el tratamiento parlamentario del proyecto, y "cámara revisora" a la restante. La reforma de 1994 simplificó el procedimiento parlamentario, reduciendo a tres las intervenciones posibles de las cámaras en la formación y sanción de las leyes.

De la lectura de las normas constitucionales involucradas en el proceso de formación legislativa, surgen los distintos supuestos que pueden tener lugar en la práctica parlamentaria:

Aprobación del proyecto por ambas cámaras (C.N., art. 78). Este punto se refiere al caso en que ambas cámaras aprueban por sí el proyecto y constituye el procedimiento ordinario o simple.

Para considerarse aprobada la iniciativa, es necesario que haya recibido en ambas cámaras el voto de la mayoría absoluta de los miembros presentes en la sesión correspondiente, salvo exigencia de mayoría calificada.

Aprobado un proyecto de ley por la cámara de origen, pasa para su discusión a la otra cámara. Lograda la aprobación por ambas, el proyecto queda sancionado y es enviado al Poder Ejecutivo, usándose la fórmula establecida por el artículo 84 de la Constitución Nacional: "El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso, ...decretan o sancionan con fuerza de ley".

El descripto constituye, como dijimos, el procedimiento ordinario o simple, es decir, el camino normal que transita un proyecto de ley si no tiene lugar alguna de las situaciones que analizamos a continuación.

Proyecto desechado totalmente por una de las cámaras. Cuando un proyecto es desechado totalmente por una de las cámaras, no puede repetirse en las sesiones de ese año legislativo (C.N., art. 81). La discrepancia total de una de las cámaras significa la falta de voluntad para integrar el acto complejo de la sanción. Sin embargo, ninguna de las cámaras puede desear totalmente un proyecto que hubiese tenido origen en ella y luego hubiese sido adicionado o enmendado por la cámara revisora.

Desacuerdo parcial de una de las cámaras. El artículo 81 de la Constitución Nacional contempla el supuesto en que la cámara revisora discrepa parcialmente con la "media sanción" de la cámara iniciadora. Es decir, enmienda el proyecto, devolviéndolo a la cámara de origen. Las enmiendas pueden no implicar necesariamente adiciones o supresiones, sino también simples correcciones. En este caso debe indicarse el resultado de la votación, es decir, si tal modificación es realizada por mayoría absoluta o por las dos terceras partes de los miembros presentes en la cámara revisora, ya que ello incide sobre el trámite posterior del proyecto. Cabe aclarar que a igualdad de mayorías prevalece la voluntad de la cámara iniciadora. Como ya dijimos, ninguna de las cámaras puede desear totalmente un proyecto que hubiese tenido origen en ella y hubiese sido adicionado o corregido por la revisora. Tampoco puede introducir nuevas modificaciones a las efectuadas por la otra cámara. Sólo se puede pronunciar sobre las modificaciones realizadas por esta última.

3. Etapa de Eficacia

El artículo 78 de la Constitución Nacional establece que todo proyecto de ley que obtenga sanción definitiva en el Parlamento, debe ser sometido al examen del Poder Ejecutivo. Este tiene, en principio, dos opciones:

- a) aprobarlo y promulgarlo,
- b) observarlo y devolverlo al Congreso.

Aprobación y promulgación. Cuando el Poder Ejecutivo aprueba el proyecto sancionado por el Congreso, éste se convierte en ley. Sin embargo, hasta ese momento sólo obliga a ese poder, pero no a los habitantes ni a los otros poderes. Para ello es necesaria la promulgación (y posterior publicación), es decir, el acto formal tendiente a difundir y hacer conocer la ley, y que constituye un requisito esencial para ponerla en vigor y otorgarle obligatoriedad.

Existen dos clases de promulgación:

-expresa, cuando el titular del Poder Ejecutivo, emite un decreto de promulgación (C.N., art. 78).

-tácita cuando el Poder Ejecutivo no aprueba expresamente el proyecto sancionado, pero tampoco lo devuelve observado al Congreso dentro del término de diez días hábiles (C.N., art. 80). La aprobación tácita tiene el inconveniente de la incertidumbre sobre la fecha de promulgación. Sin embargo, es bastante claro que dicha fecha es la del día del vencimiento del plazo establecido en el artículo 80 de la Constitución.

En cualquiera de los dos casos, la voluntad del órgano ejecutivo concurre a conferir eficacia al proyecto de ley.

Observaciones del Poder Ejecutivo. La segunda alternativa que tiene el Poder Ejecutivo es la observación del proyecto en su totalidad o en alguna de sus partes. Se trata de una facultad constitucional del Poder Ejecutivo, que le permite manifestar su disconformidad con la sanción del proyecto. Es un acto de naturaleza política que en el lenguaje constitucional se conoce con el nombre de "veto", aunque nuestra Carta Magna no utilice tal palabra.

El veto puede ser absoluto o limitado. El primer caso se da cuando la negativa del Poder Ejecutivo tiene el efecto de suspender el proyecto sancionado hasta el

próximo período legislativo. Es limitado, en cambio, cuando el presidente devuelve el proyecto en trámite a las cámaras legislativas para que lo examinen nuevamente, exponiendo los argumentos por los cuales se niega a promulgarlo. Tiene el carácter de un recurso de reconsideración ante la propia Legislatura. Este último es el que contempla nuestra Constitución Nacional.

Nuestra Constitución admite la observación total o parcial del proyecto de ley. En ambos casos, el Poder Ejecutivo puede hacerlo tanto por medio de un mensaje como por medio de un decreto, debidamente fundados; pero siempre necesita del refrendo ministerial.

En síntesis, de acuerdo al artículo 83 de la Constitución Nacional, ante un proyecto de ley sancionado por el Congreso, el Poder Ejecutivo puede:

-Observar el proyecto de ley en todas sus partes, devolviéndolo con sus objeciones a la cámara de origen. Dicha cámara lo discute nuevamente, y si lo confirma por mayoría de dos tercios de votos, pasa a la cámara revisora. Si ésta también insiste con igual mayoría, el proyecto es ley y la promulgación se torna obligatoria para el Poder Ejecutivo, que no puede vetarlo nuevamente. Por el contrario, si las cámaras difieren sobre las objeciones, el proyecto no puede repetirse en las sesiones de ese año (C.N., art. 83). Las votaciones de ambas cámaras son en este caso nominales, por si o por no; y tanto los nombres y fundamentos de los sufragantes, como las objeciones del Poder Ejecutivo, se publican inmediatamente por la prensa.

-Desechar sólo una parte del proyecto sancionado por el Poder Legislativo. Hasta la reforma de 1994, la doctrina y jurisprudencia constitucional era pacífica acerca de la obligación del Poder Ejecutivo de reenviar todo el proyecto (la parte vetada y la no vetada) al Congreso para un nuevo examen. No obstante ello, en la práctica política no es posible afirmar que haya cobrado vigencia uniforme una única conducta acerca de la

promulgación o no de la parte no vetada. La promulgación parcial ha sido utilizada muchas veces, mientras que en otras se ha reenviado al Congreso Nacional el proyecto íntegro. A partir de la reforma constitucional mencionada, el trámite a seguir ante un veto parcial está expresamente legislado en el artículo 80 de la Carta Magna, que establece que los proyectos desechados parcialmente por el Poder Ejecutivo no pueden ser promulgados en la parte restante. Sin embargo, el mismo artículo contempla una excepción a la norma, al permitir la promulgación de las partes no observadas, cuando posean autonomía normativa y su aprobación parcial no altera el espíritu ni la unidad del proyecto sancionado por el Congreso. Por último, la norma constitucional dispone que la promulgación parcial de lo no vetado tenga el mismo trámite que los decretos dictados por razones de necesidad y urgencia.

4. Publicación de la ley

Este acto, que compete al Poder Ejecutivo, está indisolublemente unido a la promulgación y viene a completar la etapa de eficacia de la ley, otorgándole obligatoriedad.

La reforma constitucional de 1994 establece expresamente la obligación del Poder Ejecutivo de hacer publicar la ley (C.N., art. 99, inc. 3), llenando así el vacío legal existente hasta ese momento.

El artículo 2 del Código Civil completa la normativa constitucional, al determinar que: "Las leyes no son obligatorias sino después de su publicación, y desde el día que determinen. Si no designan tiempo, serán obligatorias después de los ocho días siguientes al de su publicación oficial". El requisito de la publicidad ya estaba implícito en el texto constitucional antes de la reforma mencionada, a mérito de las siguientes razones: a) el principio republicano de que los actos de los poderes públicos deben ser conocidos por los gobernados; y

b) el hecho de que el Poder Ejecutivo debe ejecutar y hacer cumplir la ley, y no es posible exigir obediencia a lo que no se conoce.²⁵

3.- Proyecto de ley regulatoria de la actividad Guardavidas.

La Cámara de Diputados de la Nación han considerado el proyecto de ley de la señora Diputada Ivana M. Bianchi, el proyecto de ley de la señora Diputada María Ester Balcedo con su correspondiente solicitud de modificación al proyecto original y el proyecto de ley del señor Diputado Francisco Omar Plaini todos ellos referidos al Marco Regulatorio del Ejercicio Profesional del Guardavidas y creación del Registro Nacional de Guardavidas.

Iremos transcribiendo los artículos que consideramos más importantes y realizando los comentarios que consideramos pertinentes.

Artículo 1º – La presente ley tiene por objeto:

- a) Regular la formación y ejercicio del trabajo de la profesión de guardavidas, incorporando presupuestos básicos y elementales que deben cumplirse en todo ambiente acuático. Este es el artículo que marca lo que toda profesión, oficio o actividad busca desde sus inicios, y es el reconocimiento de la profesión a nivel nacional, y su respectiva regulación, papel fundamental para evitar muchos de los abusos que se da en la actualidad. Como ya hemos anticipado la regulación legal en nuestro país es a nivel municipal y/o provincial en el mejor de los casos.*
- b) Considerar y reconocer al guardavidas habilitado como personal capacitado para la protección y resguardo de la vida humana en el ambiente acuático.*

c) *Disponer las funciones específicas como así también las responsabilidades en el desempeño de su labor.* En relación a esto, pensamos que los diputados tratan de dejar en claro que la persona que debe estar al frente de las playas y natatorios son los guardavidas, para evitar que, como ocurren en muchos casos, se coloquen personas no capacitadas al cuidado de la gente.

d) *Establecer las responsabilidades que tienen los organismos públicos y privados titulares o responsables de las instalaciones relativas al ambiente acuático, en relación a los guardavidas.*

e) *Establecer las obligaciones que tienen los empleadores con relación a los ambientes acuáticos, instalaciones existentes y el suministro de equipamiento, con el fin de permitir la atenuación de riesgo para los trabajadores guardavidas garantizando la mayor efectividad en la tarea de prevención y rescate en casos de emergencia;*

f) Una cuestión discutida en todas las playas del país, al inicio de cada temporada, son las obligaciones de los empleadores en cuanto al aprovisionamiento de elementos de rescate y la seguridad de los guardavidas donde se prestan las tareas. Está claro que una reglamentación que enumere las obligaciones de los empleadores en forma detallada, otorgaría seguridad jurídica y evita la mayoría de los inconvenientes.³²

g) *La creación del Registro Nacional Público de Guardavidas, en el cual deberán inscribirse todos los guardavidas que ejerzan la actividad en cualquier ambiente acuático, tal como será descripto en la presente ley.* Este artículo, a nuestra consideración, es uno de los más importantes para la organización sindical, la creación de un registro que permita determinar la cantidad de guardavidas en actividad, lugar de prestación de tareas y demás datos que permitan identificar los profesionales en actividad y que el acceso al mismo sea público.

El artículo tercero da el concepto de guardavidas considerándolo como “ *la persona formada y entrenada para vigilar, prevenir, atender, supervisar, orientar y asistir técnica y profesionalmente a las personas brindando respuesta inmediata de rescate acuático y/o primeros auxilios de emergencia, ante aquellas situaciones de riesgo que se produzcan dentro del área de responsabilidad*”. Este artículo da un concepto de guardavidas en sentido amplio y no hay que restarle importancia ya que es la primera normativa en hacerlo.

El artículo cuarto establece “*La actividad de los guardavidas es reconocida como una actividad de alto riesgo en función de sus características y del ámbito donde se desarrolla*”.

El proyecto de ley, determina a la actividad como de riesgo, algo que parecería haberseles olvidados a las legislaciones locales. Esto no puede dejar de tomarse en cuenta para la categoría profesional y para regular el modo de prestación de la tarea (jornada de trabajo, descanso, implementos, remuneración, horas extras), entre otras cosas. Además, le otorga la jerarquía y la importancia que tiene la actividad, ya que muchas veces se pone en riesgo la vida, hasta cotidianamente, al prestar dicha tarea.

El Artículo 5 establece el Ámbito de aplicación territorial de la ley: “*El ámbito de aplicación de la presente ley es todo ambiente acuático del territorio nacional*”. Como ya hemos visto el ámbito de aplicación de la ley es nacional motivo por el cual es tan añorada la regulación a este nivel por parte los trabajadores.

El artículo 7 se refiere a las Obligaciones y derechos del trabajador: “*la jornada laboral de los guardavidas no podrá exceder las seis horas diarias cualquiera sea el ambiente acuático donde desempeñen su trabajo*”.

El límite de las 6 horas diarias se ve reflejado en casi toda la reglamentación local dictada al respecto, considerado acertado debido a la alta exposición al sol y el desgaste en el nivel de atención que requiere la actividad.

Art. 9º – Requisitos para la capacitación, formación y habilitación como guardavidas:

a) De la formación: la formación de guardavidas se llevará a cabo en instituciones que se encuentren debidamente autorizadas a tales fines y cuyos títulos expedidos sean de validez nacional, aprobados por el Ministerio de Educación de la Nación.

b) Habilitación: para obtener la habilitación como guardavidas se requiere:

– Ser mayor de edad.

– Poseer título habilitante otorgado por institución debidamente autorizada y reconocida por el Ministerio de Educación de la Nación.

– Poseer el certificado de aptitud psicofísica otorgado por una institución de salud Oficial.

– Contar con la libreta de guardavidas expedida por autoridad competente;

c) Reválida de libreta de guardavidas: será obligatoria la realización de una prueba de suficiencia física de validez anual, denominada reválida, para la actualización de la libreta de guardavidas. Los requisitos de la reválida serán establecidos por el Registro Nacional de Guardavidas, no obstante lo cual prevalecerán las disposiciones municipales y/o provinciales.

La necesidad de la realización del curso de guardavidas y la revalidación del título todos los años es algo que también se viene manifestando en la reglamentación local y es lo que hace diferenciar esta actividad de muchas otras, ya que es una de las pocas profesiones en la que es imprescindible la realización de un examen físico/práctico y teórico para poder ejercer la profesión en el año en cuestión, con la

posibilidad de no ser aprobada dicha revalida y no tener la libreta en regla para poder desempeñarse en ese año, lo que se traduce en la imposibilidad de trabajar.

Función del Registro Nacional Público de Guardavidas

Art. 13.: *Créase en el ámbito del Poder Ejecutivo nacional, el Registro Nacional Público de Guardavidas que tendrá las siguientes funciones:*

- a) Controlar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley, en conjunto con las jurisdicciones locales, debiendo formular las denuncias pertinentes ante la autoridad de aplicación o ante el organismo policial o judicial competente, según corresponda, cuando alguna inspección de este registro detecte irregularidades;*
- b) Llevar un registro actualizado de los títulos o certificados de los guardavidas habilitados para las tareas de rescate en ambiente acuático;*
- c) Emitir la Libreta de Guardavidas requerida en el artículo 9º, inciso b), cuarto párrafo;*
- d) Realizar tareas de investigación, de desarrollo, de programas y de cursos tendientes a la constante modernización de los guardavidas;*
- e) Coordinar actividades y programas con las distintas organizaciones, nacionales e internacionales relacionadas con el salvataje acuático.*
- f) Actualizar los perfiles técnicos del salvataje acuático;*
- g) Establecer las características específicas del equipamiento y la vestimenta mínimos y obligatorios a proveer teniendo en cuenta los diversos ambientes acuáticos y/o distintas áreas geográficas del país.*

Es mérito del proyecto de ley, determinar la función del registro público de guardavidas, estableciendo su integración en el art 14 y dándoles participación a todos los representantes sindicales del país. Consideramos que es una importante institución y lo es, fundamentalmente, para la unión sindical y para aumentar la capacidad de presión

por parte de los trabajadores, ya que la posibilidad de organizar y concertar medidas (sean de acción directa o no) a nivel nacional, sería mucho más fácil.

Art. 14. – Integración. *“El Registro Nacional Público de Guardavidas se conformará con un directorio cuya composición será fijada por la reglamentación, de forma tal que garantice la mayoría de los representantes del Estado y su integración con representantes de los sindicatos con personería gremial que agrupen a los trabajadores guardavidas”*

4.- Conclusión.

Conforme hemos adelantado, este proyecto es la única posibilidad normativa a nivel nacional que pretende regular la actividad de los guardavidas en los diferentes ambientes acuáticos. Si bien es un proyecto de ley, y por lo tanto -y como hemos desarrollado-, está en la primera etapa de lo que se denomina la formación y sanción de las leyes, no hay que restarle importancia y esperar la posibilidad de que pueda convertirse en ley formal.

Si bien el proyecto tiene, en algunas de sus partes, mucha semejanza con las normativas que se fueron dictando a nivel municipal y provincial (como por ejemplo, duración de la jornada de trabajo, en lo referente a los derechos y obligaciones del empleador y del guardavidas, etc.), también hay que resaltar la importancia de que se considere a la actividad de guardavidas como una actividad de alto riesgo, en función de sus características y del ámbito donde se desarrolla. Como así también, la intención de crear el Registro Nacional Público de Guardavidas, integrado por un directorio que garantice la mayoría de los representantes del Estado y su integración con

representantes de los sindicatos con personería gremial, que agrupen a los trabajadores guardavidas, estableciendo dentro de sus funciones, la de llevar un registro actualizado de los títulos o certificados de los guardavidas habilitados para las tareas de rescate en ambiente acuático y la de emisión la Libreta de Guardavidas. Por lo expuesto, consideramos que resulta de vital importancia para la unificación de los guardavidas en la Argentina y para cesar la competencia intersindical que acontece todos los años, al realizarse la reválida de títulos.

Capítulo V

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

Sumario: 1.- Conclusiones. 2.- Propuestas. 2.1.- Concientización. 2.2.- Regulación de la actividad de guardavidas a nivel nacional.

1.- Conclusiones.

Al igual que en otras actividades, pasó casi un siglo para que la profesión sea reconocida por el Estado y los trabajadores tengan un piso mínimo de derechos y reglas básicas para su desarrollo. Aunque, como hemos desarrollado, a veces ese piso mínimo de derechos resulta insuficiente, debido a las características de la tarea que se presta y preponderancia que se le da a la presencia de estos trabajadores en la actualidad.

La regulación de la actividad de guardavidas en la Argentina ha quedado en manos de los diferentes municipios y provincias, siendo los primeros en regularla aquellos municipios en los que se encuentran las ciudades balnearias, dado que allí se asienta la mayor cantidad de trabajadores esta actividad.

Recién en el año 1996 con la ordenanza municipal N° 6.327/96 y su Decreto reglamentario N° 13979/ 1997, se regula por primera vez el funcionamiento del cuerpo de guardavidas en la ciudad de Rosario; de ahí se desprende el reciente reconocimiento normativo de la actividad.

Las formas de contratación de estos trabajadores, son heterogéneas. Ésto es así, porque el tipo de contratación varía según el lugar físico y el ámbito en donde se desarrollen las tareas. Estas diferentes modalidades de contratación, generan inestabilidad en los guardavidas y la arbitrariedad en la relación laboral, afectando las condiciones de trabajo de todos los guardavidas. Tales irregularidades, resultan como un instrumento efectivo para obstaculizar la posible organización, en la medida que instaura el temor al desempleo entre los trabajadores y constituye uno de los principales problemas y obstáculos que atraviesan estos trabajadores para su organización.

En el caso de los trabajadores que se desempeñan por temporada, la intermitencia del trabajo hace que los lazos de solidaridad y compañerismo se

construyan y reconstruyan cada temporada. Sumando a esto la alta rotación de la actividad hace que cada temporada haya nuevos compañeros. Esta rotación en la actividad tiene causas que influyen fuertemente en la acción colectiva de los trabajadores.

Debido a esto, es la conflictividad que surge en la profesión de guardavidas, dando origen a diferentes sindicatos en las diferentes provincias, cada uno luchando por separado.

En la actualidad existen 13 organizaciones gremiales en toda la actividad, que cuentan con distintos niveles de reconocimiento legal por parte del estado y en la mayoría de los casos la organización es a nivel local.

Esta diversidad de asociaciones profesionales de trabajadores, genera conflictos ya sea por encuadramiento convencional o sindical; además, ocasionan innumerables prejuicios, no solo a los trabajadores, sino que también a la comunidad en general.

2.- Propuestas.

2.1.- Concientización.

La concientización se debe fortalecer, tanto en los trabajadores guardavidas como en la comunidad en general, mediante campañas destinadas a agrupar a los trabajadores, con el fin de robustecer la igualdad sindical y lograr objetivos comunes. También se debe concientizar al resto de los usuarios, quienes disfrutan el medio acuático, asegurando sus vidas a través de estos trabajadores dependientes. Es decir, deben reconocer que la persona que los observa y que está a la expectativa de un eventual problema es un trabajador, y que el mismo, no se encuentra agotado debido a

las largas jornadas bajo el sol, sino alerta y preparado par actuar ante cualquier contingencia, además de contar con los medios necesarios para la correspondiente prevención y un eventual rescate, ya que a veces, con la capacitación no alcanza, cuando, debido a las circunstancias, no se tienen los elementos necesarios.

2.2. Regulación de la actividad de guardavidas a nivel nacional.

La necesidad de regular la formación y ejercicio del trabajo de la profesión de guardavidas, incorporando presupuestos básicos y elementales a nivel nacional, debe de ser una realidad y tiene que dejar de ser una utopía.

La creación de un referente claro en cuanto derechos y obligaciones del empleador y del guardavidas, la importancia de que se considere a la actividad de guardavidas como una actividad de alto riesgo, en función de sus características y del ámbito donde se desarrolla, la creación de un ente que sea coparticipativo con las provincias para la emisión de las libretas de guardavidas y el control de las reválidas de los títulos, deviene en algo imprescindible para evitar el conflicto o superposición de intereses. Como ocurre en la actualidad, donde al momento de revalidar el título se encuentran los directores de las escuelas de guardavidas, los sindicatos y el Ministerio de Educación cada uno en asociación con el que más le conviene y en desmedro de los trabajadores, afectando así a la unión y el compañerismo, y generando cierta conflictividad sindical.

Esto se viene evidenciando en el proyecto de ley presentado en la Cámara de Diputados en el año 2013, por la señora Diputada Ivana M. Bianchi, la señora Diputada María Ester Balcedo y el señor Diputado Francisco Omar Plaini, todos ellos referidos al Marco Regulatorio del Ejercicio Profesional del Guardavidas y con la intención de

creación del Registro Nacional Público de Guardavidas, integrado por un directorio que garantiza la mayoría de los representantes del Estado y su integración con representantes de los sindicatos con personería gremial que agrupen a los trabajadores guardavidas, estableciendo dentro de sus funciones, la de llevar un registro actualizado de los títulos.

Por lo expuesto, confirmamos que es necesario la creación de una ley de vital importancia para la unificación de los guardavidas en la Argentina, para brindar seguridad jurídica a los trabajadores y, fundamentalmente, para lograr el reconocimiento a nivel nacional de una profesión tan noble como lo es, la de “salvar vidas”.

Anexo.

Proyecto de ley (Marco regulatorio del ejercicio profesional de los guardavidas)

CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN O.D. N° 2.719 1

SESIONES ORDINARIAS 2013 ORDEN DEL DÍA N° 2719

COMISIONES DE LEGISLACIÓN GENERAL, DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO Y DE PRESUPUESTO Y HACIENDA

Impreso el día 26 de noviembre de 2013 Término del artículo 113: 5 de diciembre de 2013

SUMARIO: Marco regulatorio del ejercicio profesional de los guardavidas. Modificación.

1. Bianchi, (I. M.) y Biella Calvet. (4.348-D.-2012.)
2. Balcedo. (5.012-D.-2012.)
3. Plaini. (5.140-D.-2012.)

Dictamen de las comisiones

Honorable Cámara:

Las comisiones de Legislación General, de Legislación del Trabajo y de Presupuesto y Hacienda han considerado el proyecto de ley de la señora diputada Ivana M. Bianchi y Bernardo Biella Calvet, el proyecto de ley de la señora diputada María Ester Balcedo con su correspondiente solicitud de modificación al proyecto original y el proyecto de ley del señor diputado Francisco Omar Plaini, todos ellos referidos al marco regulatorio del ejercicio profesional del guardavidas y creación del Registro Nacional de Guardavidas; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, Ejercicio Profesional de los guardavidas

Disposiciones generales

Artículo 1º – La presente ley tiene por objeto:

- a) Regular la formación y ejercicio del trabajo de la profesión de guardavidas, incorporando. Presupuestos básicos y elementales que deben cumplirse en todo ambiente acuático;
- b) Considerar y reconocer al guardavidas habilitado como personal capacitado para la protección y resguardo de la vida humana en el ambiente acuático;
- c) Disponer las funciones específicas como así también las responsabilidades en el desempeño de su labor;
- d) Establecer las responsabilidades que tienen los organismos públicos y privados titulares o responsables de las instalaciones relativas al ambiente acuático, en relación a los guardavidas;
- e) Establecer las obligaciones que tienen los empleadores con relación a los ambientes acuáticos, instalaciones existentes y el suministro de equipamiento, con el fin de permitir la atenuación de riesgo para los trabajadores guardavidas garantizando la mayor efectividad en la tarea de prevención y rescate en casos de emergencia;
- f) La creación del Registro Nacional Público de Guardavidas, en el cual deberán inscribirse todos los guardavidas que ejerzan la actividad en cualquier ambiente acuático, tal como será descripto en la presente ley;
- g) Proteger el ambiente acuático, su flora y fauna, dentro de los límites propios de la actividad de los guardavidas.

Art. 2º – Fuentes de regulación. El contrato de trabajo de guardavidas y la relación emergente del mismo se regirán:

- a) Por la presente ley y las normas que en consecuencia se dictaren;

- b) Por la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744(t.o. 1976), o el régimen de empleo público correspondiente, que serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se opongan al régimen jurídico específico establecido en la presente ley;
- c) Por los convenios y acuerdos colectivos, celebrados de conformidad con lo previsto por las leyes 14.250 (t.o. 2004) y 23.546 (t.o. 2004), y por los laudos con fuerza de tales;
- d) Por los usos y costumbres.

Serán de aplicación supletoria al presente régimen estatutario las disposiciones establecidas en las leyes 24.013, 25.013, 25.323 y 25.345 o las que en el futuro las reemplacen.

Art. 3° – Del trabajador guardavidas. El guardavidas es la persona formada y entrenada para vigilar, prevenir, atender, supervisar, orientar y asistir técnica y profesionalmente a las personas brindando respuesta inmediata de rescate acuático y/o primeros auxilios de emergencia, ante aquellas situaciones de riesgo que se produzcan dentro del área de responsabilidad.

Art. 4° – Actividad de riesgo. La actividad de los guardavidas es reconocida como una actividad de alto riesgo en función de sus características y del ámbito donde se desarrolla.

Art. 5° – Ámbito de aplicación territorial. El ámbito de aplicación de la presente ley es todo ambiente acuático del territorio nacional.

Art. 6° – Definiciones. A los efectos de esta ley, son de aplicación las siguientes definiciones:

1. Ambiente acuático: es todo espacio o construcción que contenga agua en forma natural o artificial, pública, semipública o privada, que esté habilitado como balneario o natatorio para recreación, deporte o rehabilitación de las personas, con excepción de las

que se encuentren ubicadas en las residencias particulares de uso familiar exclusivo; ya sea nacional, provincial o municipal.

2. Área de responsabilidad: es el espacio correspondiente al agua, los alrededores y las estructuras contenidas dentro de las instalaciones donde los guardavidas realizan sus labores.

3. Entrenamiento para el servicio: son todas aquellas actividades tendientes a formar y entrenar, que se utilizan para desarrollar y mantener las habilidades y los conocimientos de los guardavidas. Se lleva a cabo en el lugar donde desarrolla su actividad y fuera del horario laboral.

4. Primeros auxilios de emergencia: es la respuesta eficaz, inmediata y oportuna que se le brinda a la persona que se encuentra en situación de riesgo que amenaza su vida. Incluye respiración de salvataje, reanimación cardiopulmonar y atención básica de lesiones o heridas.

Obligaciones y derechos del trabajador guardavidas.

Art. 7º – Obligación del trabajador guardavidas:

- a) Prevenir accidentes limitando los riesgos;
- b) Orientar y dar seguridad a las personas;
- c) Atender situaciones de emergencia, dando el correspondiente aviso a las autoridades sanitarias o con competencia en materia de seguridad;
- d) Ejecutar técnicas de rescate acuático necesarias para llegar hasta la víctima, estabilizarla y sacarla de la condición de peligro, sin poner en riesgo su vida ni la de otras personas, cumpliendo los protocolos de salvataje vigentes;
- e) Suministrar los primeros auxilios de emergencia necesarios para mantener la vida de la víctima hasta que llegue la asistencia especializada;

- f) Vigilar las zonas de su área de responsabilidad e informar sobre los peligros para la salud, la seguridad y el bienestar propio, del público a su cargo, dejando constancia en el Libro de Agua.
- g) Conservar en buen estado los materiales, el equipo, las herramientas y el área de trabajo asignada, dando cuenta de los deterioros y necesidades de reparación y reposición;
- h) Solicitar a las autoridades que ejerzan el poder de policía, para que se cumplan las normas y regulaciones estipuladas para la debida vigilancia de los ambientes acuáticos;
- i) Desempeñar eficaz y lealmente las tareas inherentes al cargo;
- j) Guardar pulcritud personal y observar un trato respetuoso con el público concurrente al lugar;
- k) Abstenerse de ingerir bebidas alcohólicas o sustancias que pudieran alterar las condiciones psicofísicas normales durante el desempeño de las tareas asignadas;
- l) Limitarse a sus tareas específicas dentro del horario de trabajo, permaneciendo en su área de responsabilidad, sin abandonarla, salvo previa autorización del superior inmediato;
- m) Colaborar con la protección del ambiente acuático, su flora y fauna;
- n) Proteger, defender y hacer respetar el ejercicio de su profesión;
- ñ) Acreditar su calidad de guardavidas mediante la presentación de la Libreta de Guardavidas debidamente actualizada, donde deberá registrarse la relación laboral.

Art. 8º – Derechos del trabajador guardavidas.

Gozan de los siguientes derechos:

- a) Espacio físico y equipo: deben contar con un espacio físico y todo el equipo que resulte necesario para brindar la asistencia y los primeros auxilios a las personas que los requieran;

- b) Jornada laboral diferencial: con el fin de mantener la efectividad de la vigilancia y prevención, la jornada laboral de los guardavidas no podrá exceder las seis horas diarias cualquiera sea el ambiente acuático donde desempeñen su trabajo;
- c) La reglamentación establecerá categorías de riesgos a los efectos de determinar la vestimenta y el equipamiento mínimo requerido en cada caso;
- d) Ampliar sus condiciones profesionales manteniéndolas actualizadas y perfeccionar su preparación técnica.

De la formación y habilitación para actuar como guardavidas.

Art. 9° – Requisitos para la capacitación, formación y habilitación como guardavidas:

- a) De la formación: la formación de guardavidas se llevará a cabo en instituciones que se encuentren debidamente autorizadas a tales fines y cuyos títulos expedidos sean de validez nacional, aprobados por el Ministerio de Educación de la Nación;
- b) Habilitación: para obtener la habilitación como guardavidas se requiere:
 - Ser mayor de edad.
 - Poseer título habilitante otorgado por institución debidamente autorizada y reconocido por el Ministerio de Educación de la Nación.
 - Poseer el certificado de aptitud psicofísica otorgado por una institución de salud oficial.
 - Contar con la libreta de guardavidas expedida por autoridad competente;
- c) Homologaciones: se consideran válidos, a los fines de la incorporación al Registro Nacional de Guardavidas, los títulos y/o libretas de guardavidas que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley hayan sido emitidos por los organismos públicos competentes a tal fin;

d) Reválida de libreta de guardavidas: será obligatoria la realización de una prueba de suficiencia física de validez anual, denominada reválida, para la actualización de la libreta de guardavidas. Los requisitos de la reválida serán establecidos por el Registro Nacional de Guardavidas, no obstante lo cual prevalecerán las disposiciones municipales y/o provinciales.

De las obligaciones del empleador

Art. 10. – Los titulares de las instalaciones relativas a ambientes acuáticos y los organismos públicos cuyas características requieran la contratación de guardavidas deberán cumplir los siguientes requisitos establecidos en la presente ley, sin perjuicio de los demás previstos en el ordenamiento jurídico vigente.

a) Contratación y previsión social:

1. Los empleadores deberán efectuar el descuento y pago de los aportes a la seguridad social de los guardavidas a su cargo, como así también del pago correspondiente a la parte patronal.
2. Trabajo por temporada. Previo al inicio de cada temporada, correspondiente a cada ambiente acuático los empleadores procederán en forma fehaciente a citar o notificar, dentro de un período no menor a treinta (30) días corridos, a los empleados para cubrir los puestos de guardavidas, siempre que cuenten con la documentación actualizada y que cumplan con los requisitos reglamentarios exigidos por la presente ley.
3. Los estados municipales, provinciales y nacionales que requieran la contratación de guardavidas deberán instrumentar concurso público a los fines de cubrir las vacantes, conforme a la legislación vigente.
4. Cuando el número de postulantes resulte insuficiente para cubrir las vacantes, los empleadores deberán recurrir a la contratación de los trabajadores inscriptos en las bolsas de trabajo de los sindicatos en sus diferentes ámbitos territoriales.

b) Seguridad:

1. Proveer un espacio físico y el equipo necesario para realizar los primeros auxilios a las personas que los requieran.
2. Brindar a los trabajadores guardavidas los servicios de seguridad y prevención de accidentes en todos los espacios donde ellos se desempeñen.
3. Exigir la actualización anual de los guardavidas habilitados. Estas actualizaciones teórico-prácticas tienen como objetivo dar respuesta efectiva a situaciones de emergencia, individualmente o como equipo y pueden llevarse a cabo en el lugar de la prestación o acreditarse por un ente habilitante según el artículo 9° de esta ley.

Art. 11. – Cantidad mínima de guardavidas a emplear. Para una correcta actuación en los sectores de influencia de un ambiente acuático, la cantidad de personal no podrá ser inferior a la que establezcan la reglamentación y los convenios colectivos de trabajo de la actividad

Art. 12. – Los empleadores deberán respetar el escalafón que establezca la reglamentación y los convenios colectivos de trabajo de la actividad.

Función del Registro Nacional Público de Guardavidas

Art. 13. – Créase en el ámbito del Poder Ejecutivo nacional, el Registro Nacional Público de Guardavidas que tendrá las siguientes funciones:

- a) Controlar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley, en conjunto con las jurisdicciones locales, debiendo formular las denuncias pertinentes ante la autoridad de aplicación o ante el organismo policial o judicial competente, según corresponda, cuando alguna inspección de este registro detecte irregularidades;
- b) Llevar un registro actualizado de los títulos o certificados de los guardavidas habilitados para las tareas de rescate en ambiente acuático;
- c) Emitir la Libreta de Guardavidas requerida en el artículo 9°, inciso b), cuarto párrafo;

- d) Realizar tareas de investigación, de desarrollo, de programas y de cursos tendientes a la constante Modernización de los guardavidas;
- e) Coordinar actividades y programas con las distintas organizaciones, nacionales e internacionales relacionadas con el salvataje acuático.
- f) Actualizar los perfiles técnicos del salvataje acuático;
- g) Establecer las características específicas del equipamiento y la vestimenta mínimos y obligatorios a proveer teniendo en cuenta los diversos ambientes acuáticos y/o distintas áreas.

Art. 14. – Integración. El Registro Nacional Público de Guardavidas se conformará con un directorio cuya composición será fijada por la reglamentación, de forma tal que garantice la mayoría de los representantes del Estado y su integración con representantes de los sindicatos con personería gremial que agrupen a los trabajadores guardavidas.

Art. 15. – Sanciones. Las sanciones al incumplimiento de la presente ley, y de las reglamentaciones que en su consecuencia se dicten, sin perjuicio de las demás responsabilidades que pudieren corresponder, serán las establecidas en cada una de las jurisdicciones conforme el poder de policía que les compete.

Disposiciones finales

Art. 16. – Duración de la temporada. Se considera temporada al período comprendido entre el 15 de noviembre y el 15 de abril, pudiendo prorrogarse según la situación climática y la afluencia turística. A efectos de la antigüedad de los guardavidas, este período se contabilizará como un (1) año calendario.

Art. 17. – El Poder Ejecutivo nacional reglamentará las disposiciones de la presente ley dentro de los ciento ochenta (180) días de su promulgación, estableciendo

en la misma la autoridad de aplicación y el origen de las partidas presupuestarias necesarias para su funcionamiento.

Art. 18. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Sala de las comisiones, 20 de noviembre de 2013.

Notas

¹ García, H. “Actualidad sobre la organización sindical en la Argentina”. XVI Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; 2009 24 y 25 de abril; Colonia del Sacramento, Uruguay.

² Guerriere, M; Frankel, J. “Prohibido bañarse!. Guardavidas en conflicto”. 2º Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires “Hacia la consolidación del Trabajo Decente, la Salud y la Seguridad de los Trabajadores y Trabajadoras”; 2011 9,10 y 11 de Noviembre.

³ Duarte, D. “El modelo sindical argentino: Modelo para armar”. 3era ed. Buenos Aires, Abeledo Perrot, Citar Lexis N° 0003/014162; 2009.

⁴ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, sentencia 63.241, 29/07/88, DT 1989B1148.

⁵ Art. 59, 60 y siguientes de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales.

⁶ Sesiones ordinarias 2013 de la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, Orden del día N° 2719.

⁷ Personería gremial N° 309 por Resolución del M.T.E y S.S.

⁸ Personería gremial N° 272/886 por Resolución del M.T.E y S.S.

⁹ Rodríguez Sanchez, J. A. “Evolución de la terapéutica balnearia: un espacio interdisciplinario”. Revista Anales de hidrología médica 2008 20 de junio; Vol 2; 9-26.

^{10 11} Página 12, “El mar cambia”. Disponible desde URL: <http://www.pagina12.com.ar/diario/contratapa/13-81069-2007-03-02.html>

¹² La voz del pueblo, “De bañeros a guardavidas”. Disponible desde URL: <http://www.lavozdelpueblo.com.ar/nota.php?id=6142>

¹³ Inscripción a revalida. <http://www.sugarasantafe.org.ar/revalida/index.php>

¹⁴ “Guardavidas divididos”. Disponible desde URL: http://www.balneariosdegesell.com.ar/los_balnearios.php

¹⁵ Palomino, H. “Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas”. Documento de cátedra Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA; 2004.

¹⁶ Guerriere, M; Frankel, J. “Prohibido bañarse!. Guardavidas en conflicto”. 2º Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires “Hacia la consolidación del Trabajo Decente, la Salud y la Seguridad de los Trabajadores y Trabajadoras”; 2011 9,10 y 11 de Noviembre.

¹⁷ Grisolia, Julio Armando Manual de derecho laboral. - 8a ed. - Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2012.

¹⁸ Palomino, H. “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación”. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo Vol. 19. Buenos Aires, 2008.

¹⁹ Palomino, H. y Trajtenberg D. “Una nueva dinámica de las relaciones laborales”. Revista del Trabajo Nro. 3; Buenos Aires, 2007.

²⁰ OIT 2006 “La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT” Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada).

²¹ Bidart Campos, G “Principios constitucionales de derecho del trabajo (individual y colectivo) y de la seguridad social en el art. 14 bis” en Revista de Trabajo y Seguridad Social; Buenos Aires, T. VIII-1981.

²² Grisolia, Julio Armando Manual de derecho laboral. - 7a ed. - Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2011.

- ²³ Fernández Madrid, Juan Carlos, ‘Unidad y pluralidad de convenios en la empresa. Reglas generales’, Doctrina Laboral Errepar (DLE), p. 423, 2007.
- ²⁴ ‘Acción colectiva de los trabajadores guardavidas’. Disponible desde URL: http://conti.derhuman.jus.gov.ar/2011/10/mesa_3/guerriere_mesa_3.pdf
- ²⁵ Perfil.com, ‘Baywatch a la criolla: guardavidas argentinos son mayoría en España. Disponible desde URL: <http://www.perfil.com/ediciones/elobservador/-20119-612-0101.html>
- ²⁶ Ley de ordenamiento laboral N° 25877
- ²⁷ Fernández Madrid, Juan Carlos, ‘Encuadramiento sindical, encuadramiento convencional y conflictos intrasindicales’, Doctrina Laboral Errepar (DLE), p. 7, 2004
- ²⁸ Fernández Madrid, Juan Carlos, ‘Encuadramiento convencional. Convenio colectivo. Rechazo’, Doctrina Laboral Errepar (DLE), p. 366, 2006.
- ²⁹ Garay, Luján, ‘Personal encuadrado en un sindicato (UTEDYC) al que se le aplica un convenio colectivo celebrado por la Cámara que representa al empleador con otro sindicato. Efectos.’, Doctrina Laboral Errepar (DLE), p. 674, 2003.
- ³⁰ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII San Martín, Alfredo José Luis c. Circulo de Suboficiales de la Policía Federal Argentina s/ diferencias salariales 30/06/2011.
- ³¹ Bidart Campos, Germán J. - Manual De La Constitución Reformada - Tomo 3 Leyes reglamentarias de la reforma constitucional. Edit. AADC, Buenos Aires, 1996, pág.321 y ss. 13.
- ³² Diario La Prensa, ‘Los guardavidas de Pinamar convocan a un paro para el domingo’. Disponible desde URL: <http://www.laprensa.com.ar/417959-Los-guardavidas-de-Pinamar-convocan-a-un-paro-para-el-domingo.note.aspx>

BIBLIOGRAFÍA

a) General

- Bidart Campos, Germán. “Principios constitucionales de derecho del trabajo (individual y colectivo) y de la seguridad social en el art. 14 bis”. Revista de Trabajo y Seguridad Social (Buenos Aires) 1981; T. VIII-1981.
- Constitución Nacional Argentina.
- De Diego, Julián A. “Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Buenos Aires: La Ley; 2008.
- Grisolia, Julio Armando. Manual de derecho laboral. 7a ed. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2011.
- Ley 20.744, de Contrato de Trabajo.

b) Especial

- CONVENIO COLECTIVO: 462/06 y 179/91.
- DECRETO N° 7647/74 y N° 27/89 DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.
- Duarte, D. “El modelo sindical argentino: Modelo para armar”. Sitio Oficial CTA Nacional República Argentina 30/12/2008: 1-27.
- Fernández Madrid, J. C. “Encuadramiento sindical, encuadramiento convencional y conflictos intrasindicales”, Doctrina Laboral Errepar (DLE), 2004.
- García, H. “Actualidad sobre la organización sindical en la Argentina”. Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2009

- Guerriere, M. S.; “Nuevas estrategias sindicales en la actividad guardavidas”. Universidad de Buenos Aires; 2011.
- LEY 23551 DE ASOCIACIONES SINDICALES.
- Palomino, H. “Trabajo y teoría social: Conceptos clásicos y tendencias contemporáneas”. Documento de cátedra Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires; 2004.
- Palomino, H. y Trajtenberg D. “Una nueva dinámica de las relaciones laborales”. Revista del Trabajo, Buenos Aires 2007; Nro. 3: 47:68.
- OIT “La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT” 5ª edición (Revisada). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006.
- ORDENANZA N° 38 871/69 y N° 6327/96. DE LA CIUDAD DE ROSARIO

ÍNDICE

1.- Resumen.....	3
2.- Estado de la cuestión.....	4
3.- Marco teórico.....	7
4.- Introducción.....	9

Capítulo I

LA ACTIVIDAD DE LOS GUARDAVIDAS “EL ORIGEN”

1.- Introducción.....	12
2.- Origen histórico.....	12
3.-Ley Cafiero.....	14
4.- Ordenanza N° 38 871/69.....	15
5.- Ordenanza N° 6327/96 (decreto reglamentario N° 13979/97) de la ciudad de Rosario.....	16
6.-Conclusión.....	20

Capítulo II

ENCUADRAMIENTO DE LA ACTIVIDAD DEL GUARDAVIDAS EN LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE

1.- Introducción.....	24
2.- Características y modalidades de contratación.....	25
2.1.-Contrato por tiempo indeterminado.....	25

2.2.-Contrato de temporada.....	27
2.3.- Contrato a tiempo parcial.....	30
4.- Ordenanza N° 6327/96.....	31
5.-Conclusión.....	32

Capítulo III

CONFLICTOS EN EL MARCO DEL DERECHO COLECTIVO

1.- Introducción.....	35
2.- Derecho colectivo.....	36
2.1.- Principios.....	36
3.- Asociaciones sindicales de trabajadores.....	40
3.1.- Clasificación.....	41
3.2.- Estatutos.....	42
3.3.- Asociaciones simplemente inscriptas y con personería gremial.....	44
3.4.- Unicidad y pluralidad sindical.....	47
4.- Dificultades de la organización colectiva en base a circunstancias fáctica de la actividad laboral.....	49
5.-Medidas de acción directa ¿la actividad de guardavidas es un servicio esencial? Ley 25877.....	51
6.- Conflictividad intersindical (UTEDYC/SUGARA).....	54
7. Conclusión.....	57

Capítulo IV

PROYECTO DE LEY GUARDAVIDAS, MÁS QUE UNA ESPERANZA!

1.- Introducción.....	61
2.-Formación y sanción de las leyes.....	61
3.- Proyecto de ley regulatoria de la actividad guardavidas.....	69
4.- Conclusión.....	74

Capítulo V

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

1.-Conclusiones.....	77
2.-Propuestas.....	78
2.1.-Concientización.....	78
2.2. Regulación de la actividad de guardavidas a nivel nacional.....	79
Anexo: Proyecto de ley (Marco regulatorio del ejercicio profesional de los guardavidas).....	81
Notas	91
Bibliografía general	93
Bibliografía especial	93