



Grupo Temático N° 14: Políticas sociales, laborales y de seguridad social

Coordinadores: Alejandra Beccaria, Natalia Benítez, Claudia Danani

Disputas obrero patronales en torno a la ley 11. 729

Autor/es: Marina Kabat

E – mails: marinakabat@yahoo.com.ar

Pertenencia institucional: IDHICS/FAHCEUNLP CONICET

Autor/es: Rocío Fernández

E – mails: phoeberocio@yahoo.com.ar

Pertenencia institucional: CEICS

Pese a los tempranos intentos de constituir un corpus integrado de legislación laboral, como la propuesta de Ley Nacional del Trabajo de González de 1904 que constituye el primer proyecto integral en este ámbito y una fuente de las primeras leyes laborales, el cuerpo de legislación laboral argentina tiene un origen fragmentario. La ley destinada a regir la relación laboral misma carece de alcance universal. En 1934 se promulga la ley 11.729 que estipula la estabilidad del trabajo, indemnización ante el despido arbitrario y vacaciones pagas para los trabajadores de comercio.

Durante la segunda mitad de los años treinta habrá una permanente disputa por el sentido y alcance de esta ley. Por una parte los empresarios intentan modificar la ley por vía parlamentaria o través de fallos de la corte suprema.

En la segunda mitad de los treinta, tienen lugar disputas tanto en el terreno parlamentario como judicial por la reforma de la ley y la corte suprema llega a establecer algunos de sus artículos como inconstitucionales. Como contraparte, hay también importantes iniciativas obreras. Sea buscando defender la ley de la ofensiva burguesa, sea buscando ampliar sus alcances. En la segunda mitad de la década del '30 distintos gremios inician una campaña para que esta ley se aplique a actividades



industriales ligadas al comercio. En 1945 por decreto 33.312/45, convalidado luego por la ley 12.921 de junio de 1947, se amplía su cobertura a la mayoría de las actividades, pero empleados domésticos, trabajadores públicos y obreros rurales, entre otros, quedarán por fuera de esta ley y se regularán por regímenes especiales. Sin embargo, el análisis de los convenios firmados bajo los gobiernos peronistas muestra que la aplicación de la ley tampoco era automática en todos los sectores económicos supuestamente amparados por ella. Todavía en 1954 observamos que en medio de la discusión paritaria ciertos sindicatos reclaman la aplicación a su actividad de derechos consagrados en esta ley, más significativo aún, que algunos de ellos no obtienen una respuesta positiva. Esta misma característica del sistema ha sido resaltada por los especialistas en historia del derecho quienes han estudiado el proceso de conformación de la legislación y jurisprudencia que dio lugar a un sistema de regulaciones laborales sumamente heterogéneo que engendró una compleja jurisprudencia.¹

Durante los gobiernos peronistas se conformó una jurisprudencia favorable a la aplicación de la ley 11729 y una interpretación extensiva de la misma² –lo que dejó menor campo de acción al accionar empresarial. Pero, en la década del sesenta se producen nuevas reformas de la norma, como nuevas disputas judiciales en torno a la aplicación de la ley a sectores específicos (trabajadores a domicilio, tamberos-medieros, etc.).³

Estas controversias recién serán zanjadas con la Ley de Contrato de Trabajo sancionada en 1973 y promulgada en 1974, que mantuvo un grado de cobertura similar al que ya

¹Ver: Levaggi, A(2013). "Historia del Derecho Argentino del Trabajo." *Iushistoria investigaciones* 3 (2013). Setiembre de 2006; Vázquez Vialard, A. (1988). Evolución del derecho del trabajo en la República Argentina. *Derecho Laboral*, XXXI (149 y Vázquez Vialard, A, (1991) "Cincuenta años en la evolución del Derecho del Trabajo argentino", *Anales*, 2ª época, XXXVI: 29, Buenos Aires, Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires, pp. 241-307.

²Tanzi, Héctor: "Historia ideológica de la corte suprema de justicia de la nación. La Corte Suprema de Justicia ante un régimen autoritario. Investigación del período comprendido entre 1946-1955", en *VI Congreso Nacional de Ciencia Política Universidad Nacional de Rosario*, noviembre de 2003 y Romanutti, Virginia: "La construcción de la identidad peronista desde la justicia laboral en Córdoba y Santa Fe", en: *VI Jornadas de Jóvenes Investigadores, Instituto de Investigaciones Gino Germani*, Bs. Aires, 10, 11 y 12 de noviembre de 2011.

³Marina Kabat, IaninaHarari, Julia Egan, Rocío Fernández, Sebastián Cominiello, Roberto Muñoz, Ezequiel Murmis: "Avances y retrocesos de la flexibilidad laboral en la Argentina. Aportes para una comparación de las trayectorias históricas de distintas ramas de actividad." en proceso de evaluación por la Revista *Mundos do Trabalho*, Florianópolis, SC., Associação Nacional de História, n.12, segundo semestre de 2014, en prensa.



tenía la ley 11729 (conservó la exclusión de trabajadores rurales, empleados públicos y empleados domésticas, por ejemplo). Esta ley fijó el principio de indeterminación del contrato de trabajo (es decir, salvo especificidad en contrario el contrato de trabajo se interpreta como por tiempo indeterminado). Otra querrela que resolvió esta ley fue el reconocimiento del *iusvariandia* favor del empleador (art.66 LCT) que permite al empleador a introducir, dentro de ciertos límites, cambios unilaterales en la forma de ejecutarse el trabajo con el fin de incrementar la productividad. Como ya han señalado Calvo y Monsalvo, esto implica una flexibilización del objeto del contrato.⁴ Como veremos, este punto había sido uno de los tempranos motivos de disputa en torno a la aplicación de la ley ya que obreros y empresarios interpretaban de distinto modo que cambios en las condiciones de trabajo podían dar lugar al que el obrero se considerase despedido por la violación de la ley 11729. En sí mismo este es uno de los aspectos de la legislación laboral que los empresarios buscan modificar en el Congreso de la Productividad y bienestar Social de inicios de 1955.⁵

Dentro de esta larga trayectoria de la ley 11729, llena de avances y retrocesos, en esta ponencia abordaremos solo el primer período de discusión de la ley 11729, el que va desde su discusión parlamentaria (1933) y posterior promulgación (1934), a la sanción del decreto 33.312 de 1945 que generaliza su aplicación con las restricciones ya mencionadas.

Contenido, discusión generalización

La ley 11729, que data de 1934, modifica los artículos 154 a 160 del Código de Comercio. En su primer punto, que modifica el art. 154, define como empleado de comercio a los “factores, dependientes, viajantes, encargados u obreros que realizan

⁴Alberto Tomás Calvo - Raúl Manuel Monsalvo: “Los contratos de trabajo en el tiempo. Modalidades contractuales en Argentina”, en *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. vol. 1, n° 2, abril-junio de 2013, pp. 1-30.

⁵ Rafael Bitrán, *El Congreso de la productividad: la reconversión económica durante el segundo gobierno peronista*. Buenos Aires, El Bloque, 1994.



tareas inherentes al comercio.”⁶ Esta misma definición fue objeto de importante debate en el parlamento.

El 2 de septiembre Castillo se manifiesta en contra de la ampliación de los derechos laborales vigentes en el Código de comercio a los obreros del sector:

“nos preocupamos simplemente de reformar el Código de Comercio que es un rama del derecho común. Es un derecho de excepción que legisla el contrato de empeño y dentro de ese mismo el que se refiere a determinadas personas que se designa dentro de los límites de ese campo de acción de este contrato. Considero peligroso, sumamente peligroso, pasar los límites de ese campo de acción para introducir principios de otro derecho que está en formación y cuya incorporación puede traer confusiones y muy graves perturbaciones para el comercio y para la industria.”⁷

Este intento de restringir el alcance de la ley es combatido, como se observa en las actas de la sesión del día siguiente:

“Sr. Presidente.- En discusión particular

- *Se lee:*

Artículo 1º - Modificarse los artículos 154, 155, 156, 157, 158, 159 y 160 de Código d Comercio, en la siguiente forma:

Artículo 154.- Los factores dependientes y todos los demás empleados axilares, así como los obreros contratados por un comerciante para realizar tareas que conciernen a su negocio, son responsables, ante sus principales, de cualquier daño que causen a sus intereses por dolo, culpa o negligencia.

Sr. Castillo.- Pido la palabra.

[...] propongo que este artículo comprenda, exclusivamente, a los factores, dependientes y demás empleados de comercio; excluyo, de este modo a los empleados de los no comerciantes y a los obreros que obligan solamente su mano de obra, obreros de comerciantes y no comerciantes. [...]

⁶Anales de legislación argentina. Complemento años 1920-1940, p. 477.

⁷Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Diputados, 21 de septiembre de 1933, p. 320

Sr. Arancibia Rodríguez.- Pido la palabra.

La Comisión no acepta la supresión que propone el señor senador de Catamarca [...] esta inclusión significa uno de los mejores beneficios de esta ley reportará a un número considerable de trabajadores asalariados y que es lo que más prestigio le da. [...] (p.361).

-Se vota y resulta afirmativa”⁸

Entre los argumentos a favor pueden leerse las palabras de Palacios quien sostiene que ya los jueces se están inclinando a reconocer el mismo derecho al obrero de comercio que al empleado. Sostiene que es curioso que los jueces aparezcan como revolucionarios mientras que los legisladores marchan a la zaga.⁹

Por su parte, Arancibia Rodríguez argumenta que :“No puede, pues, demostrarse ni del punto de vista jurídico ni es su aspecto económico, que las modalidades en el cumplimiento del contrato de trabajo puedan establecer diferencias entre el obrero y el empleado [...]

La jurisprudencia, interpretando la ley ha interpretado casi uniformemente que el obrero no tiene derecho a indemnización por despido ni a las demás medidas protectoras que acuerda el Código de Comercio. Revisando esa jurisprudencia, se encuentra a menudo disidencias serias entre los miembros de los tribunales, y notorias y evidentes injusticias. Por ejemplo, un fallo de la Cámara Comercial de la Capital, declaró que era improcedente la demanda de un obrero que ganaba 250 pesos mensuales, por el mes de despido que acuerda el Código de Comercio, fundamentándose que no tenía carácter de empleado. Este obrero trabajaba en una panadería donde hacía medialunas [...].La reforma de la ley que estamos informando, evitaría eso en lo sucesivo”¹⁰

Los siguientes artículos establecían, para ellos, vacaciones anuales pagas, licencias pagas por accidente o enfermedad inculpable, la conservación del puesto de trabajo durante el servicio militar obligatorio, regulaba las suspensiones y fijaba indemnizaciones en caso de despido. De esta manera, la ley regía varios aspectos del

⁸Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Diputados, Cont. de la 29ª Sección ord. , 22 de septiembre de 1933, p. 361.

⁹Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de diputados, Sesión de 21 de septiembre de 1933, p. 335.

¹⁰ Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Diputados de Diario de Sesiones de la Honorable Cámara de Diputados , 7 de septiembre de 1933, p.261.



contrato de trabajo. De hecho, en varios aspectos la ley 11729 es considerada un antecedente de la ley 20.744. de contrato de trabajo.¹¹ Pronto, distintos gremios reclaman acogerse a sus beneficios, lo que genera diversas querellas legales. Uno de los primeros puntos en disputa era a quiénes alcanzaban los beneficios de esta ley.

El debate sobre la interpretación de la ley

El 10 de sept de 1936 fallo suprema corte inconstitucional que se considere retroactiva la antigüedad. Ese mismo día el poder ejecutivo remitió al congreso un proyecto de reforma de ley 11729.¹² Como señala Matsushita, esto hace que la CGT Independencia centre sus esfuerzos sucesivos en la defensa de esta ley que consideraba el ejemplo de lo que se podía lograr con la conjunción del trabajo sindical y parlamentario.

La cuestión se volvió a plantear en la corte ante el reclamo por despido formulado por un conductor de tranvías contra la Compañía de Tranvías La Nacional de La Plata, donde había trabajado desde 1929 hasta febrero de 1939. El problema que se discutía es si la ley vigente desde septiembre de 1934 podía aplicarse retrospectivamente. Para el Procurador General solo se debería aplicar desde su promulgación. La mayoría de la corte falló en base a esta opinión mientras que dos jueces, Sagarna y Teran, apoyaban su aplicación retrospectiva.¹³

En todo el período publicaciones obreras y otras vinculadas a los empresarios defienden o critican la ley. Así, por ejemplo, la CGT, relaciona los intentos de reformar la ley 11729 con los intereses empresarios y señala que, no se habían cumplido las catastróficas consecuencias que se había vaticinado que la ley iba a tener sobre la

¹¹Ver Sardegna, Miguel Ángel. *Régimen de contrato de trabajo y ley nacional de empleo*, La Rocca, Buenos Aires, 1994.

¹²Revista jurídica argentina "La Ley" 1936 tomo III, julio agosto septiembre de 1936, pp .938-941 citado en Matsushita, Hiroshi: *Movimiento obrero argentino 1930-1945. Sus proyecciones hasta el peronismo*, Ediciones RyR, Buenos aires, 2014, p. 270.

¹³ Ver "Saltamartini, Pedro c/ Cía. de tranvías La Nacional", fallo del 10 de septiembre de 1936, en F. 176:22; y otros casos en F. 177:112 y 128 citados en

Héctor José Tanzi: "Grandes jueces de la corte suprema de justicia de la nación", Investigaciones Nº 7 – 2010 Buenos Aires, Argentina www.salvador.edu.ar/juri/publicaciones.htm

Tanzi analiza la fundamentación de los jueces que dictaminaron en minoría y que justificaron su fallo en la encíclica papal *Rerum Novarum*.



economía argentina. También defienden una aplicación extensiva de la ley que abarcara al conjunto de obreros y empleados:

Por eso ante un nuevo ataque de modificar la ley en el Congreso declaran:

"Como siempre se fundan en el pretexto de darle claridad a sus prescripciones, alegando que su actual obscuridad redundaría en perjuicio de importantes intereses debido a las distintas interpretaciones que los jueces suelen darle. Pero la aclaración que propugnan los industriales está lejos de tener ese sentido. Ellos desean lisa y llanamente que los obreros ocupados en los industriales sean eliminados de los beneficios de esa ley. Y tanto más apurados están porque esta eliminación se produzca, cuanto que ven que los jueces van suprimiendo diferencias en su interpretación; que la jurisprudencia desfavorable a la inclusión de los obreros industriales en la ley, vertida en un principio por tribunales de provincia, tiende a ensamblarse con la de la Cámara de Paz de la Capital que interpreta esa ley con amplitud social"¹⁴

Dicen que la prueba de que no era solo para venta y reparto de mercadería es que al sancionarse diputados rechazó la modificación del artículo 154 que había introducido la cámara de Senadores. Insisten que unificación de fallos ya se viene produciendo, dice que industriales quieren dejar afuera de la ley al 70 % de los beneficiarios. En cambio, los industriales no cesan de afirmar que la ley tiene consecuencias negativas en las finanzas empresariales,¹⁵ así como en la disciplina obrera. Por el contrario, las entidades empresarias consideraban a la ley 11729 como a una fuente de disturbio que habría roto la cordialidad entre obrero y patrón e incrementado el número de huelgas.¹⁶

Las acciones obreras entre la corte y la lucha en la fábrica: el caso de los obreros del calzado

El gremio del calzado es uno de los que encabeza el movimiento en reclamo de la aplicación de esta ley y emprende una campaña importante por su cumplimiento, en

¹⁴ "Industriales contra ley 11729", *CGT*, 9/6/39 n. 267.

¹⁵ Saldívar, Hermes: Consecuencias de la ley 11729: la antigüedad del personal de las Casas se ha tornado problemática, *Temas Económicos* - n. 5 - vol. 1 Buenos Aires, abril 1941. p 16.

¹⁶ *La Industria argentina del calzado (LIAC)*, abril de 1941, p. 28.



particular en lo que respecta al goce de vacaciones pagas. Así, Alfredo Fianza, al ser entrevistado en la década del setenta, recordaba la importancia de la lucha por la ley 11729: “Fuimos el primer gremio en exigir su cumplimiento; lucha tremenda ir por casas, firmar poder ante escribano, juicios de 2 a 4 años. Pero todos esos juicios con resultados positivos para nosotros”.¹⁷ Merced a su éxito, la campaña había contribuido a afianzar la organización gremial.

Un militante sindical de la casa Bortel Hermanos destacaba las garantías sobre el empleo que otorgaba al obrero. De esta manera, la ley 11729 “establece un principio de equidad entre el patrón y sus obreros, a más de velar por la salud de los trabajadores al obligar a conceder vacaciones anuales pagas, para poder reponer las energías después de un año de labor.”¹⁸

Se emplearon diversos argumentos en la disputa. Por una parte, a nivel general, los patrones alegan que la ley sólo comprendía a trabajadores de firmas comerciales y no a obreros industriales. En relación con las vacaciones, los empresarios inicialmente argumentan que a la industria del calzado no le correspondían vacaciones porque los obreros trabajan sólo 200 días al año. Confundiendo el paro involuntario –un mal que afectaba a los obreros del ramo- con el derecho a un descanso anual pago.

En enero de 1938, el *Boletín Oficial de la Cámara de la Industria del Calzado* da cuenta de la decisión de formar un frente contra la ley 11729. Con tal fin, crean un fondo especial para cubrir las demandas judiciales por vacaciones no pagas. El *Boletín* nombra algunas de las firmas que habían recibido telegramas solicitando su cumplimiento, entre las que figuran Uboldi, Rossi, Muinici, Sanchez y Castillo. Los industriales alegan que, debido al paro forzoso, los obreros ya habían tenido vacaciones. El argumento es claramente falaz, pues se discute el derecho a “vacaciones pagas”.¹⁹

¹⁷Entrevista a Alfredo Fianza, secretario gremial del Sindicato de Obreros del Calzado hasta 1949, Archivo Oral del Instituto Tocuato Di Tella, entrevista realizada por José Luis Romero, en diciembre de 1970, p. 10.

¹⁸*El obrero del calzado*, n. 42, octubre de 1940, p. 8.

¹⁹*Boletín Oficial de la CIC*, n° 26, enero de 1938.

La campaña de juicios en demanda de las vacaciones pagas representó una fuerte molestia para los industriales.²⁰ Efectivamente, alcanzó una gran amplitud y obtuvo importantes triunfos.²¹ Esto debe haber hecho fracasar el propósito inicial por parte de la patronal de conformar un frente contra la ley, del cual no encontramos nuevas menciones. En cambio, la posición de los empresarios se reorienta hacia una regulación del derecho de vacaciones. Sobre todo, a partir de que el Departamento Nacional de Trabajo dictaminó, en arbitraje, que la ley contemplaba a los obreros industriales y a los trabajadores a domicilio.²² Esta campaña por el otorgamiento de las vacaciones pagas no se libró sólo en el terreno legal, ya que hubo varias huelgas porque los empresarios querían obligar a sus obreros a firmar una renuncia al derecho de vacaciones pagas.²³

Por fuera de esta campaña de juicios con el objetivo del reconocimiento de las vacaciones pagas, aparecen otras reclamaciones, también amparadas en la ley 11729. Un ejemplo significativo es el caso Paoliilo contra Peranio y Beresdra. El obrero se da por despedido cuando los patrones quieren cambiar su forma de remuneración, que era a jornal, para pasar a cobrar a destajo. La Cámara comenta el caso y en sus apreciaciones vierte todas sus inquietudes respecto a la pérdida de autoridad dentro del lugar de trabajo y por la merma en la productividad.

La Cámara alega que no es suficiente, el cambio de condición (paso de salario jornalizado al pago a destajo), no es suficiente para que el obrero pudiera considerarse despedido. Debía demostrar, además, que trabajando a destajo percibiría un sueldo menor. La Cámara niega que esto último ocurriera. A su juicio, con el destajo no habría automáticamente una reducción del salario; la única modificación sería que hay un mínimo de producción para ganar el salario. Esto no representaría una modificación al contrato de trabajo porque:

²⁰ El *Boletín Oficial de la CIC*, n° 28, de marzo de 1938 publica una extensa lista de obreros que iniciaron juicios.

²¹ Por ejemplo, ganaron juicios por vacaciones los personales de Uboldi, Minici, (*El obrero del calzado* n° 43 noviembre de 1940, p. 8); Bermolen Hnos., Distilo y cía., Fontana y Rivas, López e hijos (*El obrero del calzado*, n° 45, 17 de mayo de 1941, p. 3)

²² *El obrero del calzado*, n° 60, diciembre de 1944.

²³ *El obrero del calzado*, n° 51, abril de 1943.



“cualquiera sea la forma de pago de la remuneración, siempre es el patrón quien determina el monto de la producción diaria. Que el obrero sea pagado por mes, por día o a destajo debe obedecer las órdenes del patrón en cuanto a cantidad de producción diaria. “En el caso de autos, aun pagado a jornal *el actor debía obedecer en órdenes de mi mandante en cuanto al mínimo de producción diaria de su trabajo sobre el número de pares que tenía que producir diariamente. Exactamente lo mismo que en el trabajo a destajo si quería seguir ganando lo mismo de antes.*

Donde esta pues *la violación del contrato de trabajo deque habla la sentencia.* O es que se quiere, Excelentísimo Sr., convertir al patrón en un subordinado de sus obreros, acordar a los obreros la dirección del trabajo, formar un ‘soviet’ de fábrica que se imponga al patrón”²⁴

La Cámara repite en forma frecuente sus quejas contra los pleitos judiciales.²⁵ Se responsabiliza de esto, a la ley 11729, que habría vuelto tirantes las relaciones obrero-patronales. Ante ello, la Cámara pide que se reconozcan los reglamentos de fábrica que el patrón aplicara sin apelación posible.²⁶ En el cuarto Congreso de la Industria del Calzado, llevado a cabo del 7 al 10 de mayo de 1946, se elabora un reglamento interno unificado para todas las fábricas. El primer punto correspondía al horario y el segundo al ausentismo. Luego se referían al trabajo a reglamento:

“queda absolutamente prohibido trabajar en el sistema conocido bajo la denominación ‘a reglamento’ total o parcial; el hacerlo es motivo de suspensión y la reincidencia, de despido, dado a perjuicios que esta medida ocasiona. Las diferencias entre patronos y obreros serán planteadas ante el TRIBUNAL DE ARBITRAJE integrado por representantes de la CIC y de la Organización Obrera reconocida por la Secretaría de

²⁴ *Boletín Oficial de la CIC*, n° 29, abril de 1938, pp. 70/71. Resaltado en el original.

²⁵ Otro ejemplo, además de los ya mencionados es *Boletín Oficial de la CIC*, n° 64, marzo de 1941.

²⁶ *Liac*, febrero de 1942.



Trabajo y Previsión; en caso de no encontrarse una solución dentro de las 72 horas, las partes apelarán ante dicha secretaría.”²⁷

Vemos aparecer aquí las primeras quejas frente a una medida de fuerza que sería ampliamente utilizada por los obreros durante los años venideros. Por otra parte, ya encontramos, también, el reclamo de que las demandas laborales fueran canalizadas por las entidades gremiales reconocidas.

El fallo del tribunal sería inapelable, pudiendo el obrero considerarse despedido si el patrono no acatará el pago expresado y, a su vez, éste podría despedir con causa justificada, si el obrero no respetara el fallo. De esta manera, la voluntad del patrón sigue siendo ley y, desde su punto de vista, en el peor de los casos, debería indemnizar al trabajador si el arbitraje le fuera adverso. Respecto a las tareas realizadas por el obrero:

“El patrono no podrá cambiar caprichosamente de ocupación al empleado u obrero y, si así lo hiciera, el damnificado podrá considerarse despedido, empero se obliga a aceptar el cambio en caso de merma de trabajo, cambio de producción o de sistema y en toda otra causa justificada, siempre que ello no sea motivo de reducción del salario”²⁸

Este fragmento muestra que, al menos formalmente, los empresarios se veían forzados a reconocer el derecho del trabajador a la estabilidad en su tarea, algo que resulta llamativo en una propuesta de reglamento interno. Sin embargo, en forma inmediata, se establecen excepciones –demasiado amplias- que reintroducen la posibilidad de que el empresario modifique las labores con un alto grado de discrecionalidad. Por otra parte, como en fragmentos anteriores, la única opción que se le reconoce al obrero es la de considerarse despedido. Por el contrario, en la práctica, la huelga o el trabajo a desgano

²⁷Trucco, Jorge:La industria del cuero, *tesis doctoral*, 1949, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Instituto de la Producción, p. 544.

²⁸*Idem*, p. 545.



cobran cada vez más fuerza como medio para garantizar, al trabajador, tanto el respeto de sus condiciones laborales como la permanencia en su puesto de trabajo.

El reglamento propuesto, también consignaba un listado con las faltas graves que incluye falsear tarjetas de control, trasladarse o permanecer en lugares que no son su sección de trabajo, leer o repartir diarios subversivos o inmorales, jugar o incitar al juego, despegar carteles de la gerencia, sacar paquetes o herramientas de la empresa, hacer colectas, distribuir volantes, pasar listas, negligencia, falsificación del control de tareas a destajo, sabotaje, daños a la propiedad, entrar al taller estando suspendido, quedarse fuera de turno, adueñarse de efectos pertenecientes a la establecimiento como herramientas, materias primas o materiales varios.

Ante esta ofensiva, el sindicato acusa los empresarios de querer esclavizar a sus trabajadores. Una de las iniciativas sería una libreta donde, por cada casa donde trabaja el obrero, figuraría su calificación, cumplimiento o conducta. Respecto a la obligatoriedad de un cumplimiento del horario de trabajo, aunque no se tenga tarea asignada, contestan que “es un absurdo que el obrero a destajo, que no tiene trabajo que hacer, deba permanecer en el establecimiento por el sólo hecho de quererlo el empresario.” Naturalmente, les resulta especialmente molesto que se reglamenten revisiones de los obreros a las salidas de las fábricas. Se agrega que el año anterior, este mismo reglamento se había tratado de imponer en la firma Grimoldi, donde fue rechazado por los obreros de la firma, a quienes se llama a imitar.²⁹

La Cámara de la Industria del Calzado también veía con buenos ojos una reforma de la ley 11729. Así, elogian un proyecto de ley que buscaba remplazarla. Entre otras modificaciones, éste proponía que, si el juez le reconociera la razón a un obrero que consideraba que se había violado el contrato de trabajo, el empresario tendría la opción, en lugar de indemnizarlo inmediatamente, de reintegrarlo al trabajo bajo las condiciones previas al cambio que generara el reclamo y, sólo si se negara, debería proceder al despido e indemnización.³⁰ A pesar del interés del conjunto de los industriales en reformar esta ley -no sólo los de la industria del calzado-, la misma se mantiene y

²⁹*El obrero del calzado*, n° 45, 17 de mayo de 1941, p. 1.

³⁰*Liac*, octubre de 1941, p. 25.



crecientemente se establece jurisprudencia a favor de una interpretación amplia de su contenido.

Balance provisorio

Estos embrionarios avances de trabajo nos permiten delinear un conjunto de hipótesis. Por un lado, las luchas obreras – sea las desarrolladas por medio de huelgas, como las campañas en la prensa, los juicios encarados en forma colectiva nos muestran que la ampliación de la ley 11729 mediante el decreto 33.312/45, no surge del vacío sino que llega tras 10 años de demandas obreras en ese sentido.³¹

Pero, por otra parte, se trata de una ley muy resistida por el sector empresarial. En ese sentido, el mencionado decreto no puede sino reforzar la polarización social existente y robustecer a los ojos obreros la asociación entre peronismo y derechos laborales. Esta asociación se refuerza con el lockout patronal del verano de 1946 a través del que intentan resistir el pago de aguinaldo o el anterior rechazo de la Corte a tomar juramento a los nuevos jueces del foro laboral, motivo por el cual son las autoridades del poder ejecutivo (Farrel y Perón), quienes encabezan ese acto.³²

Por ambos motivos, el análisis de la sanción, implementación y luchas sociales en torno a la ley 11729 se muestra como un campo de estudio promisorio que en esta ponencia apenas hemos llegado a esbozar.

³¹Kabat, Marina: “Resistencia obrera a la flexibilidad laboral, un análisis de la negociación colectiva en 1954”. XIV Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia, Mendoza, 2013.

³² Ver: Felix Luna, *El 45: crónica de un año decisivo*. Editorial Sudamericana, 1999.