



Boletín del Instituto de Historia Argentina y Americana Dr. Emilio Ravignani
ISSN: 0524-9767
ISSN: 1850-2563
boletinravignani@gmail.com
Universidad de Buenos Aires
Argentina

La rebelión de las aprendizas: cultura legal y conflictividad laboral en los Tribunales de Trabajo. Olavarría, 1951

Canavessi, Pablo

La rebelión de las aprendizas: cultura legal y conflictividad laboral en los Tribunales de Trabajo. Olavarría, 1951
Boletín del Instituto de Historia Argentina y Americana Dr. Emilio Ravignani, núm. 52, 2020
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=379461137004>

DOI: <https://doi.org/10.34096/bol.rav.n52.7171>

Los derechos de autor son cedidos al Boletín, pero los autores podrán recuperarlos y reproducir su trabajo en otros medios o formatos, mediante una solicitud por escrito al Comité Editor. En esos casos, se citará al Boletín como primera publicación del trabajo. El mismo queda licenciado bajo una licencia Creative Commons que permite a otros compartir el trabajo con un reconocimiento de la autoría del mismo y la publicación inicial en esta revista. También, mediando solicitud por escrito al Comité Editor del Boletín, Los autores pueden establecer por separado acuerdos adicionales para la distribución no exclusiva de la versión de la obra publicada en esta revista (por ejemplo, situarlo en un repositorio institucional o publicarlo en un libro), con un reconocimiento de su publicación inicial aquí.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 3.0 Internacional.

La rebelión de las aprendizas: cultura legal y conflictividad laboral en los Tribunales de Trabajo. Olavarría, 1951

Apprentices in Revolt: Legal Culture and Conflict in the Labour Courts. Olavarría, 1951

Pablo Canavessi^{1 2}

Universidad Torcuato Di Tella, Argentina
canavessipablo@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.34096/bol.rav.n52.7171>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=379461137004>

Recepción: 31 Mayo 2018

Aprobación: 07 Febrero 2019

RESUMEN:

El siguiente artículo persigue como objetivo reconstruir la experiencia de las trabajadoras en los tribunales laborales de la provincia de Buenos Aires, durante el primer peronismo. Mediante el análisis de un expediente judicial iniciado en Olavarría a principios de la década de 1950, se exploran las distintas aristas de la conflictividad laboral y la intervención de una novedosa constelación de actores que no han sido objeto de estudios por parte de la historiografía: abogados, delegados locales de la CGT, funcionarios distritales del Ministerio de Trabajo y Previsión, jueces laborales y magistrados de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires. La reconstrucción del momento exacto en que las instituciones laborales y el sindicalismo irrumpen en un pequeño establecimiento fabril, donde hasta entonces primaban relaciones laborales paternalistas y arreglos privados, permite dimensionar el proceso de expansión estatal en materia laboral. Por otra parte, la reducción de la escala de observación y un enfoque atento a las relaciones de clase pero también de género, permite explorar las formas en que la creación de los Tribunales de Trabajo beneficiaron a las trabajadoras y, a la inversa, las maneras en que los usos de la ley por parte de las obreras y sus abogados transformaron la naturaleza de estas instituciones.

PALABRAS CLAVE: Justicia del trabajo, Trabajadoras, Peronismo, Cultura legal.

ABSTRACT:

The following article aims to reconstruct the experience of women workers in Buenos Aires Province labor courts during the first peronism. By analyzing a judicial file initiated in Olavarría at the beginning of the decade of the 1950s, the purpose of the investigation is to explore different aspects of the labor conflict and the intervention of a set of social agents that have not been properly attended as object of study by historiography: lawyers, local delegates of the CGT, district officials of the MTyP, labor judges and magistrates of the Supreme Court of Buenos Aires Province. The reconstruction of the exact moment in which labor institutions and trade unionism break into a small factory, where paternalistic labor relations and private arrangements used to prevail, offers the possibility to dimension the process of state expansion in labor matters. The reduction of the observation scale and a careful approach to class relations but also to gender relations, allows us to explore the ways in which the creation of the Labor Courts benefited female workers and, on the other hand, the forms in which the uses of the law by workers and their lawyers transformed the nature of these institutions.

KEYWORDS: Labor Courts, Women Workers, Peronism, Legal Culture.

“Eso de la huelga fue tan lindo que hasta parece un juego de muñecas”³

Doña María Roldán

NOTAS DE AUTOR

1 Universidad Torcuato Di Tella/Universidad de San Andrés, Argentina. Correo electrónico: canavessipablo@gmail.com

2 Agradezco los comentarios y sugerencias de Juan Manuel Palacio, Sebastián Carassai, Cristiana Schettini y Karina Felitti.

El 30 de Marzo de 1951, una carpintera llamada Elida Amalia Osinaga entabló una demanda judicial por medio del Defensor Oficial de Pobres y Ausentes, Adolfo Vásquez Yorio, contra la sociedad Teichmann y Dirazar (Te-Di), bajo la carátula “indemnización por despido, preaviso, aguinaldo y diferencia de jornales”.

⁴ Al día siguiente, por la mañana, veintitrés obreras y seis patrones de los cuatro talleres madereros que existían en Olavarría se presentaron en la Subdelegación del Ministerio de Trabajo y Previsión y oficializaron la firma del primer convenio colectivo de la rama en la historia de aquel distrito. Un mes después, Osinaga fue nombrada Secretaria del Sindicato Maderero de Olavarría, y el 31 de Mayo el Tribunal de Trabajo N° 2 del Departamento Judicial del Sudoeste falló a su favor, dictando una sentencia que obligaba a sus patrones a abonarle una indemnización que equivalía a veintisiete salarios mensuales, y a pagar la totalidad de los costos insumidos a lo largo del proceso judicial. Los infractores apelaron el veredicto y la resolución final del litigio quedó en manos de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, la cual, por medio de un fallo dividido, inclinó la balanza definitivamente a favor de la trabajadora, ratificando la sentencia de los jueces laborales inferiores.

Los hechos mencionados constituyen la columna vertebral de un conflicto laboral con ciertas particularidades. En primer lugar, se trata de un litigio protagonizado por una mujer que llega a nosotros a partir de la denuncia judicial que entabló en el Tribunal de Trabajo N° 2 del Departamento Judicial del Sudoeste contra los dueños de la fábrica de juguetes en la que trabajaba. Los tribunales laborales fueron creados en la provincia de Buenos Aires en 1947, a partir de la sanción de la ley 5.178, con el objetivo de resolver conflictos individuales de trabajo. En los años siguientes, sus sedes fueron desplegándose paulatinamente a lo largo y ancho de la provincia, comenzando a funcionar en Olavarría en febrero de 1950. A lo largo de aquel primer año de existencia un total de 198 trabajadores, repartidos en 88 expedientes, demandaron a sus patrones; sin embargo, menos de un diez por ciento de ese total fueron mujeres.⁵ No era frecuente ver a trabajadoras litigando en los tribunales, no obstante Osinaga no era una obrera común y corriente: era la Secretaria del Sindicato Obrero Maderero de Olavarría. Su liderazgo entre sus compañeras y compañeros fue forjado al calor de las tensiones y el creciente antagonismo entre las obreras y los patrones del taller. Por lo tanto, estudiar el conflicto en cuestión es reconstruir su trayectoria como sindicalista mediante un análisis de sus acciones y motivaciones.

En segundo lugar, fue una disputa larga y compleja, que tiene su epicentro en una de las tantas pequeñas empresas industriales que proliferaron durante el primer peronismo y que sólo llega a nosotros a través del expediente en cuestión.⁶ En dicho litigio intervinieron, además las partes directamente implicadas, una novedosa constelación de actores que han estado mayormente ausentes en los trabajos de las vertientes historiográficas que participaron de la renovación de los estudios sobre el primer peronismo: abogados⁷, delegados locales de la CGT⁸, funcionarios distritales del Ministerio de Trabajo y Previsión⁹, jueces laborales¹⁰ y magistrados de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires.¹¹ Por la variada información que contienen y los conflictos que en ellos se vuelcan, los expedientes judiciales constituyen probablemente la única vía para reconstruir la trama de interacciones que estos agentes tejieron a nivel local. Sin embargo, esta fuente no ha sido explotada por especialistas interesados en explorar tanto la vida de los trabajadores y trabajadoras,¹² como en analizar la transformación experimentada por las instituciones laborales a lo largo del siglo XX.¹³

El análisis del expediente judicial iniciado por Osinaga, permite capturar el momento exacto en el cual las instituciones laborales creadas por el peronismo y el movimiento sindical irrumpen en un pequeño establecimiento fabril –donde hasta entonces primaban relaciones laborales paternalistas y arreglos privados– con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales promulgadas por Juan Domingo Perón y los principios generales de la Constitución Justicialista de 1949. La “descripción densa” (Geertz, 2003 [1973]) de un conflicto desencadenado fuera de Capital Federal y del conurbano bonaerense, permite a su vez recuperar elementos matizados a la hora de dimensionar el proceso de expansión de las agencias estatales

encargadas de mediar en las disputas entre el capital y el trabajo. Siguiendo las sugestiva propuesta de Natalie Zemon Davis, en el relato microhistórico “el estado, o cualquier otra autoridad, no aparece necesariamente en la primera página, y existe la posibilidad de que tampoco lo haga en la última, sólo interviene cuando así lo requieren los ritmos de la vida y la crisis de los actores locales” (Zemon Davis, 1991: 180).

Las protagonistas de este relato son parte de la clase obrera, pero también son mujeres. Por esta razón, este trabajo se inserta en una corriente de estudios que, sin abandonar una perspectiva de clase, incorporaron al género como categoría para repensar el mundo del trabajo y las relaciones que las trabajadoras entablaron con las agencias estatales en distintos países de América Latina (French y James, 1998; Dore y Moluneux, 2000). Como en otras latitudes, en la historiografía local esta corriente de estudios ha permitido no sólo detectar la presencia de las mujeres en el lugar de trabajo, en las movilizaciones o en las organizaciones sindicales, sino analizar las mutaciones que experimentó a lo largo del tiempo la desigualdad específica a la que estaban sometidas. Esto implicó, simultáneamente, reconstruir tanto estructuras de dominación patriarcales como recuperar la agencia histórica, en un desplazamiento entre lo macro a lo micro, el “tiempo largo” y el “tiempo corto”. De esta manera, el punto de observación se trasladó del sindicato a la fábrica y el hogar, y de los “héroes proletarios” a las trabajadoras, habilitando la formulación de nuevas preguntas (Lobato, 2008).

Sin embargo, estos trabajos se han concentrado sobre todo en las primeras décadas del siglo XX, siendo el primer peronismo un periodo menos visitado. Los escasos estudios existentes, centrados en las trabajadoras y sus condiciones laborales durante este período, remarcán la persistencia de desigualdades salariales y la presencia de un discurso estatal que, si bien apelaba a las mujeres dentro de una esfera pública ampliada por la ley de sufragio femenino, reforzaba sus funciones hogareñas y reproductivas. Con distintos matices, estas investigaciones advirtieron que los cambios operados en las condiciones materiales de la clase obrera beneficiaron más a los varones que a las mujeres, perpetuando de esta manera la posición subordinada de estas últimas (Kabat, 2013; Lobato 2001 y 2007; Ruocco, 2010; Girbal Blacha, 2006).

Todo esto es cierto y, de hecho, el conflicto que analizaremos a lo largo del trabajo confirma la persistencia de estas estructuras de dominación, especialmente en lo concerniente a la desigualdad salarial fundada en una inferiorización per se del trabajo femenino. Sin embargo, el análisis de las relaciones que entablaron las trabajadoras con los tribunales laborales devuelve una imagen más matizada y compleja, fundamentalmente porque permite reconstruir las formas en que esta dominación estructurada en términos de clase y de género, fue condicionada, resistida y reconfigurada, tanto por el activismo de Osinaga y sus compañeras, como por los cambios institucionales operados desde el Estado.¹⁴ Como ha demostrado una larga tradición de estudios, la instancia judicial constituye una frontera, una zona de contacto entre distintos actores que habilita a una reconstrucción de las modalidades en que el poder y los proyectos hegemónicos son acatados, negociados o rechazados por las clases subalternas (Joseph y Nugent, 1994; Palacio, 2006; French, 2004; Tinsman, 2009). En este sentido, pretendemos retomar estos aportes con el objetivo de abrir una nueva senda que permita explorar hasta qué punto las novedades institucionales implementadas por el peronismo en materia laboral beneficiaron a las trabajadoras y, a la inversa, las formas en que los usos cotidianos de la ley por parte de las obreras y sus abogados transformaron la naturaleza de estas instituciones.

El trabajo se divide en tres partes. En la primera, realizaremos una reconstrucción de las relaciones laborales que primaban en el taller maderero en cuestión a partir de un análisis centrado en el proceso de trabajo. En el segundo apartado, exploraremos el estallido del conflicto y su desarrollo en la etapa previa a la judicialización. Por último, analizaremos en detalle el conflicto judicial propiamente dicho, colocando el foco en las estrategias de las partes y en los fallos tanto del tribunal laboral como de la Corte provincial.

EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA DEL JUGUETE: EL CASO DE LA MADERERA TE-DI

Durante las primeras tres décadas del siglo XX, los juguetes eran bienes que provenían casi exclusivamente de fábricas alemanas e inglesas y se adquirían en una serie de selectos comercios, como Gath & Chaves y

Harrods. Aunque estas mercancías estaban presentes en publicidades de revistas que poseían un público más amplio y podían ser adquiridas ocasionalmente por algunas familias provenientes de sectores medios, lo cierto es que, por su alto valor, su mercado por excelencia era el de las clases adineradas. Por esta razón, si bien en los primeros años del período de entreguerras ya se encontraba en marcha el proceso de construcción del niño consumidor (Bontempo, 2015), los objetos lúdicos infantiles se mantuvieron durante gran parte de la primera mitad del siglo XX como símbolos de status y de distinción (Pelegrinelli, 2000).

Esta tendencia comenzó a modificarse a partir de la caída de las importaciones producto de la crisis de 1930 y, posteriormente, del estallido de la Segunda Guerra Mundial. Ambos factores externos incentivarón la apertura de fábricas y talleres nacionales, con el objetivo de satisfacer una demanda interna, que crecía de la mano del surgimiento de nuevas concepciones de la infancia y novedosas prácticas de crianza. La llegada del peronismo le imprimió un nuevo impulso a este proceso, aumentando su producción interna y ampliando su consumo a nuevas capas de la sociedad. De acuerdo a las estimaciones de Daniela Pelegrinelli, este sector creció muy por encima de la media dado que, mientras la cantidad de establecimientos industriales se había duplicado entre 1935 y 1947, en el caso particular de la industria juguetera su número se había sextuplicado (Pellegrinelli, 2000: 3). La creciente demanda de estos productos –en gran medida motorizada directamente por el propio Estado a través de la Fundación Eva Perón–, en una coyuntura de redistribución del ingreso y fortalecimiento del mercado interno, habrían servido de incentivo suficiente para que una porción de empresarios industriales madereros y metalúrgicos se volcaran al sector.

Uno de ellos fue Francisco Teichmann, un ebanista yugoslavo que hacia 1940 decidió fundar su propia empresa maderera en la ciudad de Olavarría. El taller estuvo íntegramente especializado en la elaboración de artículos de ebanistería, hasta que a principios de 1946 su propietario se asoció con Iríneo Hipólito Dirazar, un prestigioso tapicero y decorador del partido (Arena y Echevarría, 1970). La entrada de este emprendedor al negocio habría derivado en una ampliación de la empresa a otros productos complementarios, como el tapizado, decoraciones en general, muebles de diseño y juguetes. Estos últimos artículos comenzaron a fabricarse a mediados de 1947, y se transformaron rápidamente en la principal apuesta de los socios. Tanto es así que, dos años después de la formación de la sociedad Te-Di, con motivo de la publicación del anuario por el octogésimo aniversario de la fundación de la ciudad, los empresarios decidieron promocionar exclusivamente las nueve clases de juguetes que fabricaban.

Mediante el tono autocelebratorio, característico de este tipo de producciones locales, los redactores del anuario destacaban “el gran porvenir” que experimentaba por entonces una empresa en “vías de ensanchar su campo de acción” (Album de Olavarría, 1947). De acuerdo a la publicación, las tareas de confección de los objetos recaían exclusivamente en mujeres, quienes se encargaban de la totalidad de las operaciones: corte, modelaje, montaje, cepillado y pintura. Éstas figuran en cuatro de las cinco fotografías incluidas en la publicación, realizando sus labores cotidianas en espacios separados de los trabajadores varones, los cuales aparecen retratados en una única imagen produciendo muebles y otros artículos de decoración de interiores. El instinto maternal como atributo natural de la femineidad, era invocado tanto para justificar este patrón de contratación, como para explicar la calidad y el éxito que experimentaban dichos productos, elaborados “con la dedicación propia de la mujer, que siente por esas cosas el cariño de las madres, porque saben que constituyen la alegría de los niños” (Album de Olavarría, 1947). Lejos de ser excepcional, esta decisión era compartida por varios industriales jugueteros contemporáneos que, como en el caso de Te-Di, habían incorporado las formas de gestión y los patrones de contratación de mano de obra de sus pares alemanes e ingleses.¹⁵

El informe realizado a pedido de los propios jueces por un maestro carpintero del partido llamado Alfredo Di Giacomo, nos introduce puertas adentro del taller brindando algunas pistas sobre el sistema de trabajo que imperaba en el mismo. En efecto, el profesional visitó la fábrica cuatro años después de la publicación del artículo, presenció de primera mano el proceso de producción de los objetos y volcó sus observaciones por escrito. Según sus apreciaciones, la industrialización de la rama había simplificado enormemente tareas que en

el pasado requerían saberes inherentes al oficio del carpintero, como el conocimiento de las particularidades que poseían los distintos tipos de maderas y el dominio de ciertas operaciones matemáticas básicas. La introducción de maquinaria permitía prescindir de mano de obra especializada, dado que

“En el trabajo en serie, como el que se efectúa en el establecimiento mencionado, una persona neófita puede llegar a adquirir una destreza en determinada operación igual o mejor al obrero capacitado que si bien es mejor en sus conocimientos y práctica en la diversidad de trabajos puede ser aventajado cuando lo que se requiere es habilidad para efectuar algunas operaciones en el menor tiempo posible” (sic)¹⁶

De manera que las operarias eran contratadas para únicamente para “pasar las maderas, pues (...) la operación de las mismas, como ser afilado y ajuste de los útiles cortantes, esta a cargo de personal especializado que entrega la máquina en funcionamiento”.¹⁷ Aunque estaban encargadas fundamentalmente de la fabricación de los juguetes, el maestro carpintero destacaba que ocasionalmente también confeccionaban tablas de lavar, sillas y armarios que, por no poseer un acabado sofisticado, no demandaban mayores conocimientos. A la luz de esta evidencia, la apelación de los propios propietarios al instinto maternal de sus trabajadoras como requisito previo para su contratación, podría pensarse como una búsqueda por justificar la incómoda presencia de las mujeres en una rama predominantemente masculina (Ceruso y Camarero, 2015: 3), o simplemente como un recurso publicitario. Lo que está fuera de duda es que, de acuerdo a la reconstrucción del perfil de las trabajadoras que se desempeñaban en el taller al inicio del conflicto, éstas no eran precisamente “reinas del hogar”:¹⁸

Tabla 1: Clasificación del personal de la fábrica Te-Di

Apellido y nombre	Salario diario	Edad	Estado Civil
Osinaga, Elida Amalia	\$8.80	28	soltera
Fredes, Elisa	\$5.20	23	
Valenzuela, Renée	\$4.00	22	soltera
Garisoasín, Felisa Angélica	-	20	soltera
Lurbé, Amelia Esther	\$6.00	19	-
Burucúa, Alicia Griselda	-	19	soltera
Osez, Delia Esther	\$3.20	18	soltera
Rulli, Beatriz Inés	\$4.50	18	soltera
Bais, Ana Glorinda	\$4.40	16	soltera
Rivarola Margarita Eva	\$3.20	16	-
García, Josefina	\$3.20	15	-
Burnet, Amelia Lucía	\$3.60	15	-
Mailati, Orlando Luís	\$6.40	17	-
Guevara, Alberto Dante	\$4.00	14	-
Lucero Omar Carlos	\$6.40	15	soltero
Bonaveti, Hugo José	\$13.70	18	-
García, Armando Aníbal	\$8.80	16	soltero

Fuente: Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, “Osinaga, Elida Amalia contra Teichmann, Dirazar y Compañía”, Paquete 9, Expediente 87, 1951, ff. 3 y 69-79.

La tabla fue confeccionado a partir de la información dispersa en el acta que los trabajadores y trabajadoras firmaron con motivo del conflicto en la Delegación Regional de la CGT, y los datos vertidos en la audiencia judicial. Del mismo se desprenden varias cuestiones relevantes. En primer lugar, permite dimensionar la gravitación de la mano de obra femenina, la cual era mayoritaria en todo el establecimiento. Éstas eran predominantemente jóvenes –algunas de ellas menores de edad– y solteras, lo cual era por entonces la situación más convencional no sólo en Argentina, sino también en otras ciudades latinoamericanas (Lobato, 2007; Farnsworth Alvear, 2000).

En segundo lugar, la variedad de los montos salariales existentes sugiere que las trabajadoras y trabajadores estaban sometidos a un régimen de trabajo a destajo, cuestión que es confirmada a lo largo del proceso judicial. A pesar de tratarse en teoría de un sistema basado en salarios determinados a partir de la productividad del obrero, lo cierto es que éste no era ni el único ni el principal estructurante de las escalas salariales. Antes bien, los parámetros para evaluar las capacidades y las aptitudes de los obreros estaban atravesados por la distinción sexual. En efecto, el cálculo de los promedios salariales del personal menor de dieciocho años arroja que el salario promedio de los varones era \$6,40, mientras que el de las mujeres era \$3,60. Realizar la misma comparación entre los promedios salariales de los empleados mayores de edad implica ciertas dificultades, ya que no disponemos del salario de Alicia Griselda Burucúa, quien por ser capataz poseía seguramente una remuneración muy superior al resto de sus compañeras. Sin embargo, lo que si revelan los datos es que algunos de los jóvenes obreros recibían un salario igual o mayor que Elida Amalia Osinaga a pesar de que, como veremos en detalle más adelante, la totalidad de los empleados que fueron convocados para declarar en la audiencia judicial destacaron que era la trabajadora más eficiente del establecimiento. Lejos de ser una categoría objetiva e imparcial, la calificación laboral operaba entonces como “una categoría ideológica impuesta a determinados tipos de trabajo en virtud del sexo y el poder de los trabajadores que la realizan”¹⁹

Por otra parte, de la comparación con otros talleres madereros del distrito, se desprende que los salarios de los trabajadores de la fábrica Te-Di estaban muy por debajo de los niveles percibidos por otros carpinteros que tampoco estaban sindicalizados. En un informe enviado al juzgado, uno de los patrones de las carpinterías del distrito declaró que los aprendices recibían ocho pesos diarios en 1949, y que a partir de 1950 aumentó la retribución a once pesos.²⁰ Por otro lado, a los considerados “medio oficial”, les fue abonado un jornal de diez pesos, para luego aumentar a trece pesos. ¿A qué categoría pertenecía el personal de nuestro establecimiento? Excepto Burucúa, que ocupaba el puesto de capataz, el resto de las trabajadoras y los trabajadores eran considerados aprendizas y aprendices por Teichmann y Dirazar. Ahora bien, ¿qué significaba ser un aprendiz en un establecimiento industrial durante el primer peronismo?

De acuerdo a conspicuos juristas especializados en derecho laboral, este concepto designaba a trabajadores –generalmente menores de edad– que eran empleados a cambio de instrucción en un oficio determinado. Por esta razón, la retribución salarial ocupaba una función secundaria y era considerablemente más baja que la de un obrero calificado. Nacida en el seno de los gremios artesanales, la función del aprendizaje se difuminaba en la medida en que el avance de la industrialización eliminaba las operaciones manuales y reducía la demanda de mano de obra instruida en el oficio. Este proceso, análogo al descripto por Di Giacomo más arriba, trajo como consecuencia la erosión de los contornos que definían a este tipo de contrato, transformándose paulatinamente en una figura laxa y borrosa que, ante la ausencia de leyes al respecto, era utilizada por los patrones para enmascarar la explotación laboral de adolescentes (Marc, 1950). Con la llegada de Juan Domingo Perón y la creación de la STyP, esta cuestión comenzó a cambiar, al menos en términos formales, con la promulgación de una serie de decretos que persiguieron como objetivo la regulación del régimen de trabajo de menores y la creación de la Comisión Nacional de Aprendizaje, entidad encargada de velar por el cumplimiento de la ley.

En síntesis, la fábrica Te-Di constituía una de las tantas pequeñas industrias que proliferaron por fuera de la Capital Federal y el conurbano bonaerense durante la etapa ascendente del ciclo económico peronista. Se trataba de una pequeña partícula, una microestructura situada en los márgenes que, quizás por sus características intrínsecas, había sabido eludir la intervención tanto de las organizaciones sindicales como de las instituciones laborales. Entrada la década de 1950, seguían primando dentro de la empresa relaciones informales y vínculos interpersonales entre los propietarios y sus empleados. Éstos últimos eran mujeres y adolescentes contratados para realizar tareas no calificadas que eran retribuidas por medio de montos impuestos unidireccionalmente por los patrones. A pesar de haber incorporado una cuota de mecanización, lo cierto es que la fábrica en cuestión era trabajo intensiva, dado que demandaba trabajadores que, segregados espacialmente de acuerdo al sexo, realizaban sus tareas cotidianas en ambientes reducidos

donde la proximidad espacial facilitaba interacciones e intercambios. Éstas eran retribuidas con salarios bajos y flexibles en todos los casos, siendo la situación de las carpinteras considerablemente más desventajosa por estar sujetas a la explotación por ser trabajadoras y a la opresión por ser mujeres. Como veremos en el siguiente apartado, su condición femenina implicaba para ellas no sólo peores salarios, sino también mayores maltratos. No obstante, todo cambiaría en los primeros meses del año 1951.

¿UNA APRENDIZA INSUBORDINADA? EL CONFLICTO EN SU ETAPA ADMINISTRATIVA

El 11 de enero de 1951, “el personal en pleno de la casa Te-Di” se declaró en huelga y se presentó en las oficinas de la delegación regional de la CGT. Allí las trabajadoras y los trabajadores firmaron un acta en la cual justificaron la medida de fuerza. Las once obreras y cinco obreros que adherían al documento habían

“...desidido en común acuerdo paralizar sus tareas a raíz de haber sido despedida en sus tareas por el señor Hipólito Irineo Dirazar, por imputarles motivos de orden gremial, dado que la cesanta activaba en la agremiación del personal a efectos de procurar mejoras en sus salarios y condiciones de trabajo, los cuales no están a la altura del medio de vida actual (La cesanta es la señorita Elida Amalia Osinaga). Los recurrentes sostienen mantenerse en su actitud hasta tanto la mencionada despedida no sea reintegrada en sus tareas; Que recurren a esta Delegación Regional de la CGT a efectos de que intervenga en el conflicto suscitado entre ambas partes; Que manifiestan que el citado señor H.I. Dirazar ha tratado en forma personal a la señorita E.A. Osinaga con palabras insultantes en presencia de todos los que firman la presente acta; Que manifiestan sean patrocinados por la delegación local de la CGT en su organización” (sic)²¹

¿Quién era Elida Amalia Osinaga? De la información dispersa en el expediente, que en parte hemos condensado en la Tabla 1 incluida en el apartado anterior, surgen algunos elementos que distingúan a esta carpintera de sus compañeras. Poseía, por un lado, una edad superior al resto del personal y cierta experiencia laboral previa, dado que antes de ingresar a la maderera había intercalado tareas de limpieza y de encuadernación en los talleres gráficos del diario *El Popular*.²² Su ingreso al taller de Teichmann y Dirazar se produjo en agosto de 1949, desempeñándose como carpintera por un lapso de diecisiete meses, antes de ser despedida luego de un fuerte altercado con uno de sus patrones. Por entonces, su salario era superior al percibido por el resto de sus compañeras, excepto al de Alicia Burucúa, una joven pero experimentada trabajadora que al momento del conflicto poseía más de tres años de antigüedad y ocupaba el puesto de capataz en el establecimiento. Se trataba, en definitiva, de una obrera que se distinguía por su experiencia en el mundo del trabajo, por su edad y por poseer cierta destreza en la ejecución de las distintas tareas inherentes al oficio, factores que explican sólo parcialmente la gran influencia que ejercía sobre sus compañeras y compañeros. Las raíces de su liderazgo sólo pueden ser comprendidas mediante una exploración intensiva de sus acciones y motivaciones.

De acuerdo a su propia versión de los hechos, vertida en el expediente judicial por medio del Defensor de Pobres y Ausentes, la sostenida presencia de magros salarios que se deterioraban al ritmo de la creciente inflación y los maltratos permanentes que Hipólito Dirazar ejercía sobre las mujeres en particular, habrían convencido a Elida Amalia de la necesidad imperiosa de avanzar hacia la organización del personal del taller. Habiendo sido elegida “verbalmente” por sus propias compañeras como representante ante la patronal, Osinaga se contactó con Manuel Mugico, delegado regional de la CGT, en noviembre de 1950. En una de las tantas reuniones que mantuvo con el sindicalista, éste le reveló que la problemática era común a los cuatro talleres en la zona y que unos días antes un grupo de trabajadoras de una maderera llamada INCOMA se había presentado en su oficina con inquietudes similares. Ante esta situación, el delegado de la central obrera habría incentivado a la mujer a constituir un sindicato que representara a la totalidad de mujeres y menores que se desempeñaban en los talleres.²³

Pocas semanas después de este encuentro, en diciembre de 1950 los patrones le otorgaron vacaciones al personal femenino ante la necesidad de realizar refacciones en el taller para aumentar la producción. Sin

embargo, debido a la demora de las obras decidieron suspenderlas hasta los primeros días del año 1951, cuando fueron reincorporadas con el objetivo de mover maderas y realizar tareas de limpieza. Tanto la versión de la parte actora como la réplica presentada por la parte demandada coinciden en señalar que la vuelta al trabajo se produjo en un clima de creciente tensión y antagonismo. De acuerdo a la carpintera:

“Llegado a oídos del Sr. Dirazar las gestiones realizadas, adoptó una actitud francamente agresiva en todas las oportunidades que debía cambiar palabras con la Srita. Osinaga, cualquiera fuera el motivo. Y no sólo con ella: en una ocasión, acercándose a la Srita. Rully le reprochó su participación en las gestiones que realizaba mi mandante (a principios de enero/1951), llegandole a decir “que era una atorranta”, igual que la Srita. Osinaga. Ello provocó que aquella se dirigiera a su domicilio, llorando, y que posteriormente acompañada de su padre, efectuara la pertinente exposición en la comisaría local”(sic)²⁴

Esto habría sucedido cuando la trabajadora Beatriz Rully se dirigió a Dirazar reclamándole los salarios por los días de suspensión. Días después, terminado el turno de la mañana, el patrón citó a Osinaga a su despacho y, de acuerdo a su versión, “le manifestó con la descortesía habitual, que no quería verla más por el taller ya que su presencia le repugnaba”²⁵, ofreciéndole una indemnización por el despido, que fue rechazada de manera rotunda por la trabajadora. Enterados de la situación, sus compañeros y compañeras se presentaron en el despacho de los patrones con el objetivo de convencerlos de que revirtieran su decisión, a lo que Dirazar se negó recurriendo nuevamente a todo tipo de exabruptos.

De acuerdo a la versión de los demandados, no existía una situación de descontento generalizado ya que nunca habían incurrido en maltratos hacia sus empleados, quienes habían percibido aumentos salariales “sin requerimiento alguno y en breves plazos”.²⁶ Por otro lado, negaban que otras trabajadoras hubieran realizado reclamos. De acuerdo a los empresarios, el germen de la discordia era únicamente Osinaga, una aprendiz que, luego de su reincorporación, se había dirigido a ellos de un modo altanero e insolente. A pesar de que negaban terminantemente su papel como representante gremial, su relato no podía eludir las contradicciones:

“asumiendo la representación de sus compañeras (fue la única vez que adoptó tal actitud) a fin de exigir, con tono vehemente y descortés, el pago de los días de suspensión. Se le contestó que dicho pago no se había realizado por que no correspondía hacerlo y que en caso contrario el mismo se habría efectuado sin necesidad de reclamo. Esto determinó que la obrera se insolentara, manifestando de viva voz “que no pagábamos porque éramos unos sinvergüenzas, pero ella nos iba a demostrar que era más sinvergüenza que nosotros; que no le pagábamos porque pretendíamos que se fuera, pero que eso nos iba a quedar grande, que si queríamos que se fuera teníamos que echarla y nosotros no seríamos capaces de hacer tal cosa” (sic)²⁷

La actitud desafiante desembocó inmediatamente en su despido. Ante esta situación, de acuerdo al escrito de la parte demandada, la carpintera “reunió al personal incitándolo a una huelga ilegal y arbitraria, en beneficio propio”.²⁸ Fue a partir de allí que casi la totalidad del personal, con las mujeres a la cabeza, se trasladó a la CGT y al Ministerio de Trabajo con el objetivo de denunciar lo sucedido. Horas más tarde, el aprendiz Armando García se presentó ante sus patrones con el objetivo de comunicarles que la huelga se mantendría en pie mientras no se reincorporara a su compañera.

Conviene detenerse un momento en este punto, ya que del juego de espejos y contrastes entre ambas versiones surgen cuestiones sugerentes. De acuerdo a la versión patronal, Osinaga los desafió abiertamente a que la despidieran y, una vez consumado el despido, rechazó de inmediato la indemnización, coincidiendo ambos escritos en este último punto. Al ser citada en primer instancia por el subdelegado regional del MTyP, justificó su decisión alegando que no había aceptado el monto “por no estar de acuerdo con las disposiciones legales vigentes”.²⁹ Es indudable que la carpintera poseía por aquel entonces un cierto grado de conocimiento de las leyes laborales existentes y, teniendo en cuenta que los hechos se precipitaron luego de que la obrera mantuviera reuniones asiduamente con el representante local de la CGT, es muy probable que haya sido éste último el encargado de asesorarla. Que el sindicalista poseía conocimientos legales es indudable: basta con contrastar el acta firmada por los trabajadores y las trabajadoras en las oficinas de la CGT con la nota elevada por el propio delegado sindical al MTyP informándole lo sucedido. Mientras que en la primera el personal de la fábrica denunciaba el despido de la delegada y la continuación de la medida de fuerza hasta que no fuera

reintegrada en sus tareas,³⁰ la nota elevada por Mugico al organismo administrativo poseía una sutil pero significativa diferencia:

“...en el día de ayer, el personal de la fábrica de la firma Teichmann y Dirazar, por motivo de que la mencionada patronal faltó al respecto y despidió a la obrera señorita Elida Amalia Osinaga, El restó del personal considerando un atropello tal prosedimiento y más si se tiene en cuenta que la despedida estaba organizando un sindicato para dicha rama, resolvió solidarizarse con la mencionada compañera y no concurrir al trabajo hasta tanto no sea incorporada y tambien se ajusten los salarios de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto N°32.412/45 (ratificado por ley 12.921)”(sic)³¹

Estos indicios revelan el importante rol que jugó el sindicalismo como correa de transmisión de una cultura legal³², de un lenguaje de derechos que evidentemente reconfiguró las expectativas y las nociones de justicia de las trabajadoras. Como consecuencia de la denuncia, dos expedientes administrativos fueron abiertos y quedó en manos del subdelegado de MTyP la tarea de promover una instancia de conciliación. Dado que estos documentos fueron destruidos, únicamente se encuentran disponibles observaciones indirectas y dispersas que vertieron en el expediente judicial los actores que luego intervieron en el juicio posterior. En aquella instancia, los patrones reconocían que, a partir de la huelga, habían “resuelto no reincorporar a nuestro personal, ni indemnizar pretendía a la señorita Osinaga”, amparándose en la resolución 16/44 de la por entonces Secretaría de Trabajo y Previsión.³³ Sin embargo, el funcionario tenía otros planes:

“En tal situación el Sub Delegado, procurando dar al asunto una solución amigable, nos invitó a reincorporar al personal pagándole el salario correspondiente a los días de huelga y así mismo a indemnizar a la señorita Osinaga por el despido. Accedimos a ello, no por que reconocíramos legitimidad en al situación de nuestro personal ni justicia en el reclamo de la señorita Osinaga, sino, insistimos, a pedido del señor Sub Delegado y con el único objeto de poner término de forma amigable al conflicto planteado por nuestro personal” (sic)³⁴

La experiencia de las carpinteras en su lugar de trabajo acababa de dar un giro. En primer lugar, porque las trabajadoras, junto con el puñado de adolescentes que las secundaban, fueron finalmente reincorporadas, asentándole un golpe a las amplias facultades disciplinarias con las que hasta entonces disponía la firma para reprender la insubordinación obrera. A esta primer medida le siguió otra más amplia y onerosa: la convocatoria a las trabajadoras y los propietarios de los cuatro talleres madereros que se encontraban al margen de la ley a la firma del primer convenio colectivo. El mismo establecía la extensión de las condiciones de trabajo del Convenio Nacional Maderero acordado en Capital Federal entre la Federación Argentina de la Industria Maderera y Afines y la Unión de Obreros de la Industria Maderera de la República Argentina. A pesar de que Mugico había elaborado un pliego de condiciones, las trabajadoras optaron por negociar *puertas adentro* con los patrones el establecimiento de escalas salariales, las cuales dejaron de estar atadas a la productividad, para pasar a ser determinadas de acuerdo a antigüedad.³⁵ Era la estocada final al antiguo régimen de trabajo a destajo que había predominado en los establecimientos.

El convenio estipuló sendos aumentos salariales. El salario mínimo de una carpintera (hasta seis meses de antigüedad) se ubicó en \$6,40 m/n por día, mientras que el monto máximo (de tres a cuatro años de antigüedad) fue pautado en \$14,40 m/n. Con estos aumentos, si Osinaga hubiera seguido desempeñándose en la fábrica, habría recibido un módico aumento salarial cercano al 22,5%. Fueron las mujeres, que los patrones consideraban menos productivas, las que experimentaron verdaderamente las mejoras. Para ilustrar este punto, alcanza con señalar que en una maderera donde predominaban trabajadoras con un perfil similar a las de la fábrica de juguetes Te-Di, un grupo de carpinteras que poseía menos de un año de antigüedad vio aumentados sus salarios de \$3 m/n por jornada de trabajo a \$6,40 m/n, de la noche a la mañana.³⁶

No es posible saber qué sucedió con los varones que se desempeñaban en los talleres en cuestión, dado que los patrones convinieron sus salarios días más tarde en base a lo acordado con las obreras. Esta claro que la desigualdad sexual del salario no desapareció, aunque existe la posibilidad de que la brecha se haya acortado, especialmente teniendo en cuenta que fueron las mujeres las que se colocaron al frente tanto del

movimiento huelguístico como de las negociaciones posteriores. Sin embargo, es preciso ser cuidadosos para no sobredimensionar estas mejoras, especialmente porque se produjeron en una coyuntura en la cual la inflación y los techos salariales, promovidos por el propio gobierno nacional, erosionaban el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras (Villarruel, 1988). Por otro lado, el conjunto de carpinteras que firmó el convenio colectivo nunca dejó de ser considerado el estrato más bajo de la pirámide, percibiendo salarios que seguían siendo equiparables al que percibían los aprendices de la rama. Lo cierto es que al menos habían dejado de ser invisibles, logrando por primera vez ser reconocidas por el Estado como interlocutoras legítimas en la negociación de las condiciones de trabajo en los talleres.

En su fase colectiva el conflicto se había resuelto, al menos de manera momentánea. No obstante, quedaba pendiente la resolución de la disputa individual, que involucraba a Osinaga. La protagonista de este conflicto, por un momento abandonó el centro de la escena ya que no participó directamente de la firma del convenio. Aunque no es posible reconstruir su actuación en las negociaciones previas del mismo, es probable que no se haya mantenido al margen. Después de todo, un mes después de la firma del convenio colectivo, fue fundado formalmente el Sindicato Maderero de Olavarría, y Osinaga fue elegida Secretaria General.

UNA CARPINTERA EN LOS ESTRADOS: EL CONFLICTO EN SU ETAPA JUDICIAL

Tal como había sucedido en 57 de los 84 (68%) expedientes abiertos por los trabajadores a lo largo del primer año de existencia del tribunal olavarriense³⁷, la disputa que enfrentaba a Osinaga con sus patrones había desembocado en la instancia judicial luego de que fracasara el arbitraje previo del MTyP. Aunque de acuerdo a la Ley 5.178, que creó los tribunales en la provincia, la intervención previa del organismo administrativo no era obligatoria, en el caso del tribunal olavarriense ésta se mantuvo a lo largo de todo el primer peronismo como el peldaño previo donde tanto empleados como empleadores denunciaban infracciones y resolvían sus conflictos cotidianos. Tal como ilustran los hechos reconstruidos en el apartado anterior, cuando se ventilaba una denuncia, era el subdelegado regional de la repartición el primero en intervenir mediante la apertura de un expediente administrativo y la convocatoria de las partes con el objetivo de lograr un acercamiento. Sin embargo, el obrerismo que impregnaba especialmente a los estratos más bajos de su burocracia condicionaba muchas veces el éxito de esta empresa, dado que frecuentemente los empleadores rechazaban sus resoluciones o directamente se resistían a someterse a su jurisdicción. Frente a esta situación, el trabajador disponía de la posibilidad de recurrir a la justicia del trabajo, donde la cuestión podía resolverse por arbitraje o por conciliación.

El caso particular que analizamos presenta en este punto un elemento atípico, dado que la judicialización del conflicto se produce ante la negativa de la mujer a aceptar cualquier tipo de arreglo extrajudicial o conciliatorio. No tenemos información de la situación socioeconómica que por entonces atravesaban ella y su familia, de manera que es imposible determinar hasta qué punto su situación económica personal le permitía eludir los atajos y emprender una aventura judicial de resultado y duración inciertas. Es posible intuir que su condición de soltera le permitía asumir mayores riesgos al no estar condicionada por la manutención de sus hijos.³⁸ Por otra parte, el aprendizaje de nociones básicas de la ley y su posición como representante sindical, son factores que también pudieron haber influido en su decisión, al colocarla en una situación menos vulnerable y plausible a aceptar acuerdos inmediatos que implicaban resignar parte de sus pretensiones. Sin embargo, como será analizado a continuación, la imposibilidad de acercar a las partes estaba decisivamente condicionada por el tipo de demanda que Osinaga entabló, la cual no era convencional.

Volvamos nuevamente al escrito presentado por el Defensor Oficial del tribunal, Adolfo Vázquez Yorio. Allí la actora se autodefinía como “una obrera ampliamente capacitada en forma eficiente para cualquiera de las labores” al punto de que “al poco tiempo de ingresar, en los momentos en que la nombrada capataz se veía precisada a abandonar el taller, (...) quedaba al frente del personal obrero”.³⁹ Dadas sus aptitudes

en el manejo de las maquinarias, nunca se le asignaba una tarea específica, “sino que a cada momento debía dirigirse a complementar o auxiliar en la realización de trabajos encomendados a otras compañeras”.⁴⁰ Sin embargo, de acuerdo al abogado, había percibido salarios que no sólo no se correspondían con las tareas que realizaba sino que, en un contexto de creciente inflación, atentaban contra toda posibilidad de subsistencia. La patronal había “usufructuado” de manera inadmisible el trabajo de la mujer, violando las disposiciones del Convenio Nacional de la Federación Obrera Maderera que establecía, entre otras cuestiones, que las trabajadoras tenían derecho “a percibir a igual rendimiento y calidad, igual salario que los hombres” y que un obrero que realizara por más de seis meses tareas superiores –como era el caso de la trabajadora en cuestión– pasaba automáticamente a ser considerado “medio oficial”. Ante esta situación, el abogado apelaba a la función y de la identidad de los jueces del nuevo fuero, redefinida tanto por los principios del derecho laboral como por el nuevo clima político:

“[La obrera] ¿debe aceptar sumisamente los jornales que arbitrariamente fijó el patrón? (...) ¿Cuál es el organo estatal facultado para equilibrar la situación planteada haciendo aplicación estricta de los nuevos principios justicialistas y dando realidad a los derechos que de ellos emergen sin paralizar los mismos por factores circunstanciales o de simple reglamentación?

Evidentemente, Señores Jueces, vosotros sois los encargados de hacer efectiva en vuestra jurisdicción la justicia en su grado más pleno y equitativo, haciendo del fuero del trabajo una cohenestación que alejándose de la fría rigidez civilista, superando situaciones formales, armonice este nuevo derecho con las necesidades de la vida actual”(sic)⁴¹

El Defensor Oficial hacía referencia a las prácticas judiciales predominantes en las décadas previas al advenimiento del peronismo y la creación de un fuero específico, cuando los jueces civiles tendían a ampliar los alcances de las escasas y restrictivas leyes existentes con el objetivo de responder a las crecientes demandas sociales.⁴² Si Vázquez Yorio instaba a los jueces a superar “situaciones formales”, era porque el marco normativo creado por el peronismo había dado pasos decisivos pero incompletos en la redefinición del concepto de salario, cuyo monto tenía que ser impuesto unidireccionalmente por los empresarios en base a “su exclusivo interés económico” (Tissebaum, 1952: 642).

El primer paso para revertir esta tendencia fue la promulgación del Decreto 33.302 en 1945, normativa que definía en su artículo 18 al salario vital mínimo como la remuneración que permitía asegurar al trabajador, entre otros beneficios, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación, asistencia médica y transporte. Todo esto adquiriría jerarquía constitucional en 1949, más precisamente en el artículo 37 de la Constitución Justicialista, el cual establecía el derecho inalienable del trabajador a percibir una retribución justa y desempeñarse en condiciones dignas de trabajo. Sin embargo, a seis años de la publicación del mencionado decreto, el Instituto Nacional de las Remuneraciones –órgano técnico encargado de calcular los montos mínimos para las distintas regiones– aún no había sido creado y, a diferencia de Capital Federal, no existía en Olavarría una comisión paritaria formada por representantes obreros y patronales que lo substituyera temporalmente, fijando salarios básicos para toda la rama. Por esta razón, el abogado solicitaba a los jueces que, ante la persistencia de esta laguna legal, dejaran de lado las formalidades y modificaran retroactivamente el salario de la obrera con el objetivo de que uno de los principios más caros de la Constitución Justicialista no cayera en saco roto. Para fundamentar su posición, disponía como antecedente dos fallos de la Corte Suprema provincial que, desde la reforma de la carta magna, venían avalando esta prerrogativa *de facto* de los Tribunales de Trabajo.⁴³

Ahora bien ¿Cuánto le correspondía percibir entonces a la “productiva” carpintera? En este punto, Osinaga y su abogado actuaron con astucia, ya que al presentar el escrito de su demanda un día antes de la firma del convenio colectivo local evitaban que éste pudiera ser utilizado como referencia para establecer su monto salarial; de esta forma, aspiraban a un resarcimiento muy superior. La propuesta de la parte actora consistía en que los magistrados fijaran su retribución equiparándola con la percibida por un peón maderero de Capital Federal, lo que conllevaba a que su salario aumentara de \$8,80 a \$20 m/n diarios. Esto implicaba que el monto total que le correspondía en calidad de indemnización, preaviso, aguinaldo proporcional y la

diferencia entre los salarios que efectivamente percibió y los que debería haber percibido, trepara a \$7.716,35 m/n.⁴⁴ Se trataba de una apuesta ambiciosa, que buscaba eludir todo arreglo conciliatorio con el objetivo de obtener nada menos que una suma quince veces mayor a la que los patrones le habían ofrecido luego de la intervención del MTyP.

Vayamos ahora al alegato de los patrones. Corrido el traslado, la estrategia de éstos, en gran medida expuesta en el apartado anterior, fue retratar a Osinaga como una aprendiz incompetente e insubordinada que, luego de haber desafiado a sus patrones, había incitado a sus compañeras y compañeros a emprender una huelga ilegal “en beneficio propio”.⁴⁵ Lejos de considerarla una trabajadora experimentada, planteaban que desconocía completamente el oficio y que la única experiencia laboral previa había sido su desempeño como empleada de limpieza en el diario *El Popular*. Al ingresar a la maderera, en la medida que “aprendía” el oficio su salario –aceptado “libremente” por la actora– fue aumentado “sin requerimiento alguno y en breves plazos”, al no existir un convenio colectivo válido para la zona. De esta forma, el consentimiento de la retribución por parte de la carpintera era el fundamento para rechazar la fijación judicial retroactiva de sus salarios, medida que, de acuerdo a la patronal, implicaba un atentado contra la “estabilidad de las relaciones jurídicas” y una violación a las “elementales normas del Derecho”.⁴⁶ Sin embargo, sugestivamente no dejaban de considerar esta última opción como un desenlace posible, razón por la cual se apresuraban en aclarar que en caso de que los jueces hicieran lugar a la demanda debían tomar como referencia el convenio colectivo local acordado el 31 de Marzo de 1951, en lugar de uno que nunca había tenido validez por fuera de Capital Federal y alrededores.

De esta manera, íntimamente ligada en torno a la definición jurídica del salario, se sumaba una batalla que por entonces se estaba dirimiendo tanto dentro como fuera de los juzgados laborales recientemente creados, y que giraba en torno a la definición de la naturaleza y el alcance de los convenios colectivos de trabajo.⁴⁷ Como han demostrado trabajos clásicos y recientes, las negociaciones colectivas eran por entonces una práctica muy extendida, a pesar de carecer de una reglamentación específica y detallada (Doyon, 2006; Gaudio y Pilone, 1984; Barandiarán, 2016a; Luciani, 2014b). Tanto la creciente gravitación del sindicalismo, como las facultades inéditas con las que contaba el MTyP para castigar infracciones y mediar en los conflictos entre el capital y el trabajo, llevaban a ciertos juristas a advertir la inderogabilidad *de facto* de los contratos colectivos. En esta coyuntura, este principio era utilizado para justificar la extensión de este tipo de los convenios a terceros que no habían participado de su gestación, lo que implicaba un abandono decisivo de los principios voluntaristas y liberales que regían tradicionalmente los contratos de acuerdo al derecho civil (Krotoschin, 1950: 280). Teniendo en cuenta que los salarios y beneficios adicionales acordados en Capital Federal y alrededores tendían a ser superiores a los establecidos en el interior de la provincia, no es sorprendente que Osinaga y su abogado persiguieran explotar al máximo la presencia de este intersticio legal, especialmente teniendo en cuenta que gran parte de los primeros jueces laborales tendían a fallar a favor de los trabajadores en este tipo de litigios (Deveali, 1951b).

Por último, pero no menor, existía una disputa por definir su categoría como trabajadora, cuestión que ponía en juego una serie de juicios valorativos sobre las aptitudes del actor para realizar sus labores cotidianas. Como prueban gran parte de los juicios iniciados en los tribunales, ante la presencia de convenios colectivos que estipulaban niveles salariales para las distintas categorías de trabajadores, era muy frecuente que la parte actora buscara probar que se desempeñaba en escalafones superiores y que los demandados –si no podían probar la inexistencia de la relación laboral– intentaran convencer a los jueces de lo contrario. En este caso en particular, esta contienda posee ribetes e intensidades particulares, principalmente porque en ninguno de los juicios abiertos entre 1950 y 1955 por trabajadores varones y mayores de edad, los patrones buscaron rebajar al actor al punto de justificar su condición de aprendiz. Si Dirazar y su abogado pudieron esgrimir esta estrategia en su disputa con la carpintera más veterana de su taller, fue por la existencia de una asociación intrínseca entre trabajo femenino y tareas no calificadas, que les permitía equiparar sus aptitudes y capacidades laborales –y por extensión, sus derechos– a los de un trabajador menor de edad, a los de un adolescente.

Así delineada, la disputa judicial poseía niveles múltiples y solapados que ponían a prueba tanto la solidez de un andamiaje legal peronista como las prerrogativas de las agencias estatales, a través de los Tribunales de Trabajo recientemente creados, para intervenir de manera retroactiva en los contratos laborales. El 23 de mayo de 1951, las partes y un total de trece testigos, de los cuales nueve eran o habían sido empleados del taller, fueron convocados a la audiencia oral y pública. No es difícil imaginar el clima de tensión que se respiraba en la sala, la instancia en la cual la sindicalista y su patrón se encontraban cara a cara con el objetivo de medir su influencia, de disputarse la lealtad de las trabajadoras y los trabajadores, movilizándolos para que declarasen a su favor. Convalidar la versión de la actora implicaba ciertos riesgos para sus compañeras, dado que muchas seguían desempeñándose en el taller y por lo tanto se exponían a sufrir represalias. Sin embargo, excepto una de las trabajadoras, que sugirió explícitamente que poseía interés en beneficiar con su testimonio a los patrones, el resto de las carpinteras convalidaron la versión de los hechos de Osinaga, coincidiendo en que las mujeres eran víctimas de maltratos cotidianos, que Elida Amalia era la trabajadora más competente y que fuera del taller “les hablaba de la conveniencia de sindicalizarse”.⁴⁸ Por otra parte, es importante mencionar que aunque no fueron interrogados directamente por los magistrados respecto a organización de la medida de fuerza, un aprendiz de 16 años llamado Omar Lucero aclaró que la obrera despedida nunca los incitó a realizar la huelga, sino que la “la hicieron por creerla justa”.⁴⁹ Todos esos indicios revelan la presencia de una aceitada coordinación previa entre los trabajadores con el objetivo no sólo de ratificar el liderazgo de Osinaga, sino de despejar las dudas que pudiera despertar su conducta como delegada.

Este conjunto de testimonios, sumados a la prueba pericial, fueron determinantes para que el tribunal fallase unánimemente a favor de la trabajadora, juzgando el despido como injustificado. Teniendo en cuenta los magros salarios que percibía la actora, este veredicto no implicaba en principio una carga onerosa para la parte demandada. Sin embargo, al hacer lugar a la demanda “en todas sus partes”, los jueces accedieron a fijar judicialmente su salario de manera retroactiva, condenando a los infractores a pagarle a la actora \$4.846 m/n –en calidad de indemnización por despido, diferencia de jornales y sueldo anual complementario– y a afrontar la totalidad de los costos del litigio –suma que se ubicó en \$2.570 m/n–.⁵⁰

La extensa justificación del veredicto partía del consenso forjado a lo largo de décadas de desarrollo del derecho laboral, que había decantado en una reconfiguración total del contrato de trabajo, el cual ya no derivaba completamente de la voluntad libre de las partes. Por encima de éstas se erigía el Estado, cuyas disposiciones legales “ineludibles” tendían a equiparar la desigualdad de clase con el objetivo de garantizar el bienestar del trabajador, el eslabón más débil de esta relación. De acuerdo a los magistrados, este largo camino transitado por el derecho laboral hasta escindirse de la rama civil y comercial había encontrado un punto de llegada en la reforma constitucional de 1949, la cual en su artículo 37 consagraba el derecho del trabajador “a una retribución moral y material que satisfaga sus necesidades vitales y sea compensatoria del rendimiento obtenido y el esfuerzo realizado”.⁵¹ La retribución percibida por la actora, por ser a su vez determinada unidireccionalmente por la patronal, implicaba entonces una violación de la Carta Magna y de la decreto-ley 33.302, al ubicarse por debajo del salario mínimo vital, el cual constituía “una protección contra la indigencia para el trabajador que por no contar con el amparo de un convenio colectivo, o con el apoyo de un sindicato, o por la abundancia de mano de obra, o por considerar el patrón poco satisfactorio su rendimiento como operario, se encuentra obligado a aceptar salarios de hambre”.⁵²

El “interés social” se ubicaba por encima de las ritualidades y formalidades, por eso los jueces se apoyaban en artículos jurisprudenciales y fallos de la Corte provincial que, ante la ausencia del Instituto Nacional de las Remuneraciones, habilitaban a los jueces a revisar los salarios, procurando que la decisión “no resulte atentatorio de la propiedad privada”.⁵³ Para realizar esta operación descartaron su condición de aprendiz, no sólo porque se trataba de una categoría jurídica que a partir de las disposiciones promulgadas por el peronismo quedaba reservada únicamente a los menores de edad, sino porque además existían pruebas suficientes que demostraban que era una trabajadora que poseía cierta destreza en el oficio. A partir de una revisión de

varios convenios, terminaron por fijar su promedio salarial en \$13 m/n, en base a lo estipulado en particular por el convenio colectivo N° 108 de los empleados de comercio, el convenio colectivo maderero firmado en 1950 en Capital Federal, y fundamentalmente los salarios percibidos por otros muebleros y carpinteros del partido no sindicalizados. Vale la pena mencionar que el acuerdo salarial acordado pocas semanas antes por las carpinteras y los patrones a nivel local fue descartado por los magistrados, quienes lo consideraron de menor jerarquía, por no haber sido acordado por una organización sindical con personería gremial y por contener montos salariales por debajo de los niveles del salario vital mínimo.

La sentencia fue apelada por el abogado patronal y el litigio desembocó en su última y definitiva fase, al recaer en la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. El 24 de diciembre del 1951, el máximo tribunal ratificó la sentencia de los jueces inferiores por mayoría de votos, mediante un fallo tan extenso como polémico, que marcaba el final de la pulseada. En la sentencia, el juez Moreno Hueyo, como representante de la minoría, no ocultó su desacuerdo frente a una decisión que, a su parecer, entraba en contradicción con las sentencias de la propia Corte, la cual contemporáneamente revocaba en masa y de manera unánime las sentencias de los tribunales laborales inferiores que tendían a avalar la extensión de convenios colectivos a terceros que no habían participado en su gestación.⁵⁴ Para el magistrado, la acción de los jueces implicaba una violación de los principios de la separación de poderes, no sólo porque los jueces laborales mediante un “simple juego de palabras”⁵⁵ estaban substituyendo al Instituto Nacional de las Remuneraciones, sino porque correspondía al Congreso Nacional reglamentar la forma en que se implementarían los principios generales de la reformada carta magna.

De esta manera concluyó finalmente el conflicto. La estrategia legal desplegada por Osinaga y el Defensor Oficial había resultado considerablemente exitosa: el monto total que recibió finalmente la mujer en calidad de resarcimiento fue calculado en base a una modificación retroactiva del salario que lo equiparaba al percibido por un obrero medio oficial de la rama en la ciudad de Olavarría.⁵⁶ Una combinación de varios factores se conjugaron para precipitar este desenlace: cierto conocimiento de las leyes por parte de la trabajadora, la habilidad del Defensor Oficial, el perfil de los jueces y los grados de organización colectiva adquiridos por las trabajadoras. Lo cierto es que las decisiones y estrategias desplegadas por Osinaga y sus compañeras, antes e inmediatamente después de haber estallado el conflicto fueron determinantes. El encuentro con el sindicalismo y la intervención del MTyP transformó la correlación de poder al interior del establecimiento y ejerció luego un peso decisivo en la instancia judicial, a la cual los patrones arribaron en una posición desventajosa.

Cierto es que, aun advirtiendo las múltiples circunstancias que se combinaron de manera simultánea, esta consideración no debe tentarnos a reconstruir de manera teleológica la trama en función del desenlace. Especialmente porque, aunque existían antecedentes favorables condensados en fallos similares de la Corte provincial, los jueces de Olavarría no se habían enfrentado antes a este desafío, e incluso sus pares en otros puntos de la provincia fallaban a favor de los demandados.⁵⁷ No obstante, es indudable que existía por entonces un consenso mayoritario, tanto entre los jueces laborales como en la Corte provincial, de que el derecho a una “retribución justa” consagrado en la Constitución Justicialista de 1949 era motivo suficiente para habilitar a los magistrados a modificar salarios con una retroactividad ilimitada, si consideraban que éstos habían sido fijados unidireccionalmente por la patronal.

REFLEXIONES FINALES

A fines de septiembre de 1951, la fábrica Te-Di cerró sus puertas. De acuerdo al propio Dirazar, la quiebra se produjo principalmente por la caída de la demanda de los productos, lo cual fue corroborado por el perito contador que visitó el establecimiento con motivo del juicio que iniciara una carpintera llamada Arcelia Pérez.

⁵⁸ Esta última había ingresado a trabajar en febrero de aquel año, un mes después del despido de Osinaga, y

había sido una de las veintitrés obreras que habían participado de la firma del convenio colectivo. Motivada por el fallo favorable del máximo tribunal provincial, su objetivo era que el tribunal procediera a fijar su salario retroactivamente como en el caso de Osinaga; sin embargo se vio obligada a desistir, ante la evidencia de que la firma del convenio implicaba una corrección de los montos que habían sido expresamente aceptados por la actora. No fue la única: pocos días antes, cinco trabajadoras habían entablado demandas idénticas contra los propietarios del taller maderero Maisan SRL, un establecimiento que había quebrado por las mismas razones que Te-Di.⁵⁹ El resultado fue análogo y las obreras se vieron obligadas a desistir en sus reclamos.

Es evidente que el éxito experimentado por Osinaga en su cruzada contra los empresarios había despertado expectativas en el gremio. A lo largo de este trabajo ha quedado demostrado que el sindicalismo, en especial la CGT, cumplió un importante rol como difusor de la ley y como garante de su cumplimiento en el marco de la creciente diversificación de sus prácticas cotidianas. Dentro de éstas, se destacó la activa intervención de las organizaciones en el proceso judicial mismo, fundamentalmente en la audiencia oral, donde la planificación previa de los testimonios de los testigos resultaba clave a la hora de inclinar la balanza hacia el actor o el demandado. Es preciso, sin embargo, no descartar la posibilidad de que hubieran existido otras formas de circulación de estos saberes o nociones que no se perciben en los expedientes. Tanto las redes de parentesco y los espacios comunitarios de sociabilidad locales⁶⁰, como el surgimiento de un mercado de pedagogía jurídica que abrió espacios de intervención para los primeros abogados laboralistas en el mundo editorial y en medios radiales,⁶¹ pudieron ser canales alternativo de aprendizaje y politización.

Si el estudio de esta cuestión resulta fundamental es porque, como demostramos en este trabajo, a pesar de que existían sobradas razones para que las obreras del taller se rebelaran contra sus patrones (bajos salarios en un contexto de creciente inflación, maltratos, suspensiones arbitrarias, etc.), lo cierto es que el conflicto estalló sólo en el momento en que una trabajadora en particular adquirió un conjunto de aprendizajes sobre el funcionamiento de la ley –cuyo grado de sistematicidad desconocemos–, que transformaron sus concepciones sobre “lo justo”. A partir de allí, se desencadenó un conflicto de intensidades y alcances inesperados que afectó a la totalidad de los establecimientos madereros, y que derivó en la firma de un convenio colectivo que mejoró considerablemente las condiciones de trabajo de las carpinteras. La difusión de una cultura legal renovada por los nuevos tiempos políticos, el encuentro con el sindicalismo y la inédita intervención de las instituciones laborales, habilitó un repertorio de posibilidades para Osinaga y sus compañeras que terminó por minar la deferencia de estas hacia sus patrones. Al final del camino, todo esto significó un golpe a las facultades disciplinarias de los empresarios madereros, quienes ya no podían usufructuar el trabajo a destajo ni despedir libremente a sus empleadas.

Mediante la judicialización del conflicto, la trabajadora supo sacar provecho de los intersticios propios de un marco legal en plena transformación, que a su vez era interpretado y aplicado por un conjunto de jueces inferiores que combinaban su inexperiencia con una predisposición inédita a responder a las demandas de la clase obrera. Si litigios como el entablado por la carpintera llegaron a buen puerto, fue principalmente por la inclusión de los “Derechos del Trabajador” en la Constitución Justicialista. Gran parte de los primeros jueces laborales no sólo adherían fervientemente a estos principios, sino que al estar consagrados en la Carta Magna estaban dispuestos a garantizar su cumplimiento, aunque esto implicara eludir “ritualismos” y “formalidades”. Este accionar despertó fuertes críticas por parte de un sector del campo académico especializado en derecho laboral, el cual advertía sobre “consecuencias imprevistas” que podría desencadenar una práctica que implicaba un desvío “del campo estrictamente jurisdiccional con el propósito de colaborar en la satisfacción de exigencias sociales no todavía suficientemente contempladas por el derecho positivo” (Deveali, 1951: 335).

Finalmente, de la exploración intensiva del expediente judicial en cuestión, se desprende una visión menos pesimista que la presentada por los trabajos existentes⁶² sobre el impacto que las iniciativas impulsadas por el peronismo en materia laboral provocaron en la vida cotidiana de las mujeres. Fundamentalmente porque, a partir de todas las consideraciones anteriores, la intervención de las agencias judiciales y administrativas

encargadas de velar por la estricta aplicación de la letra de la ley parece haber habilitado espacios de maniobra inéditos para un grupo de carpinteras que hasta entonces se encontraban sometidas a contratos informales, impuestos de manera unidireccional por los patrones. Y no fueron las únicas. Aunque es necesario superar las lagunas documentales y realizar un relevamiento más sistemático, hay indicios de que gran parte de las demandas que tenían como objetivo la fijación judicial del salario por parte de los jueces, eran entabladas por trabajadoras que precisamente por ser mujeres estaban obligadas a emplearse en la economía informal a cambio de “salarios de hambre” ¿Es posible entonces que la creación de la justicia laboral haya sido más disruptiva para las mujeres que los hombres, de la misma manera que pudo significar una ruptura mayor para los trabajadores rurales que para los trabajadores urbanos?⁶³ Este trabajo no permite dar una respuesta categórica, pero sí pretende abrir un sendero para futuras indagaciones en esta dirección que contribuyan a forjar una nueva evaluación sobre el período.

BIBLIOGRAFÍA

- Acha, O. (2015). Lucha y organización: repensar en la Argentina la historia de la clase obrera y el primer peronismo. *Cuadernos del Ciesal*, Año 12, núm. 14, pp 59-81.
- Álbum de Olavarría. Homenaje al 80 aniversario de su fundación (1867-1947)* [1947], Diario El Popular, Olavarría.
- Arena, J. y Echevarría, L. (1970). *Quién es quién en Olavarría*. Imprenta La Minerva, Olavarría.
- Barandiarán, L. (2016a). La negociación colectiva antes del peronismo: El caso bonaerense (1935-1943). *Anuario del Instituto de Historia Argentina*, Vol. 16, núm. 1, pp 11-30.
- Barandiarán, L. (2016b). Los organismos laborales provinciales: diferencias y semejanzas a partir del caso bonaerense en la etapa previa al peronismo”. *Cuadernos de Historia*, núm. 16/17, pp 67-103.
- Barbero, M. I. (2006). La historia de las empresas en la Argentina: trayectoria y temas en debate en las últimas dos décadas, Gelman, Jorge (coord.), *La historia económica argentina en la encrucijada. Balances y perspectivas*. Buenos Aires: Editorial Prometeo.
- Badoza, S. (1994). El ingreso de la mano de obra femenina y los trabajadores calificados en la industria gráfica, en Knecher L y Panaia M. (comp). *La mitad el país. La mujer en la sociedad argentina*. Buenos Aires: CEAL, pp: 290-300.
- Bill, D. (2016). Proceso de trabajo y luchas obreras en los años '30: los trabajadores gráficos, *Revista Izquierdas* (Santiago), núm. 30, pp. 65-88.
- Bontempo, M.P. (2015) “Enseñando a las niñas a consumir. La revista infantil Marilú (1933-1937)”, *Avances del Cesor*, Vol. XII, núm. 13, pp. 107-132.
- Camarero, H. y Ceruso, D. (2015). Una historia del sindicato de la madera: Organización gremial e influencia de la izquierda en las luchas obreras, Buenos Aires, 1917-1943, *Revista Electrónica de Estudios Latinoamericanos*, Vol. 13, núm. 50, Enero-Marzo 2015.
- Contreras, G. N. (2015), ¿Apéndice estatal? La CGT durante el primer gobierno peronista: funcionamiento institucional y proyecciones políticas (1946-1955). En Acha O. y Quiroga N. (Coord.) *Asociaciones y política en la Argentina del siglo veinte. Entre prácticas y expectativas*. Buenos Aires: Prometeo, pp. 109-128.
- Dore, E. y Molineux, M. (eds.) (2000). *Hidden Histories of Gender and the State in Latin America*. Durham: Duke University Press.
- Deveali, M. (1951a). Sobre la revisión del salario contractual por el juez. *Revista Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial La Ley, Tomo XI, pp. 353-358.
- Deveali, M (1951b). Sobre la extensión de convenios colectivos, *Revista Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial La Ley, Tomo XI, Pág. 545-547.
- Doyon, L. (2006). *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- French, J.D. y James, D. (eds.) (1998). *The Gendered Worlds of Latin American Women Workers: From Household and Factory to the Union Hall and Ballot Box*. Durham, North Carolina: Duke University Press.

- French, J. D. (2004). *Drowning in Laws: Labor law and Brazilian political culture*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press.
- Gaudio, R. y Pilone, J (1984). Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del peronismo, *Desarrollo Económico*, Vol 24, núm. 94, pp. 235-273.
- Geertz, C. (2003) [1973]. *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Girbal Blacha, N. M. (2006). 'Nacimos para construir hogares, no para la calle'. La mujer en la Argentina peronista (1946-1955). Continuidades y cambios. *Secuencia: revista de historia y ciencias sociales*, Num. 65.
- James, D. (2004). *Doña María. Historia de vida, memoria e identidad política*. Buenos Aires: Manantial.
- Gilbert J. y Nugent D. (Eds.) (1994). *Everyday Forms of State Formation. Revolution and the Negotiation of Rule in Modern Mexico*. Durham: Duke University Press.
- Kabat, M. (2013). La normativa referente al trabajo femenino en los convenios firmados a fines del segundo gobierno peronista. Ponencia presentada en *III Jornadas del Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género*, 25, 26 y 27 de septiembre de 2013, La Plata, Argentina.
- Korzeniewics, R. (1993). Las vísperas del peronismo. Los conflictos laborales entre 1930 y 1943. *Desarrollo Económico*, núm. 131, pp. 223-354.
- Krotoschin, E. (1950), *Curso de legislación del trabajo*. Editorial Depalma: Buenos Aires.
- Lobato, M. Z. (2000). Lenguaje laboral y de género. Primera mitad del siglo XX. En Gil Lozano, F, Ini, M. y Pita V (dir.), *Historia de las mujeres en la Argentina. Tomo 2*, Buenos Aires: Taurus.
- Lobato, M. Z. (2001). *La vida en las fábricas: trabajo protesta y política en una comunidad obrera (1904-1970)*. Buenos Aires: Prometeo Libros/Entrepasados.
- Lobato, M. Z. (2007a). Historia de las instituciones laborales en Argentina: una asignatura pendiente. *Revista de Trabajo*, Año 3, núm. 4, pp. 145-154.
- Lobato, M. Z. (2007b). *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. Buenos Aires: Edhasa.
- Lobato, M. Z. (2008). Trabajo, cultura y poder: dilemas historiográficos y estudios de género en Argentina. *Estudios de Filosofía Práctica e Historia de las Ideas*, Mendoza, vol. 10, núm. 2.
- Lobato, M. Z. y Suriano J. (2014). *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)*. Buenos Aires: Edhasa.
- Luciani, M. P. (2014a). La etapa formativa de la Secretaría de Trabajo y Previsión (1943-1946): primeros pasos organizativos y figuras relevantes. *Anuario del Instituto de Historia Argentina*, núm. 14.
- Luciani, M. P. (2014b). El Estado peronista frente a las negociaciones colectivas: de las nuevas herramientas institucionales a la legalización de las convenciones colectivas. *Revista Abra*. Vol. 34, núm. 49.
- Marc, J. E. (1950), El contrato de aprendizaje y el trabajo de menores. *Gaceta del Trabajo*, Tomo 13, Abril a Junio de 1950, pp 11-14.
- Marcilese, J. (2010). La intervención del sistema judicial bonaerense durante el primer peronismo: La subordinación de la justicia al poder político. *Historia Constitucional*, núm. 11.
- Palacio, J. M. (2004). Aves negras: abogados rurales y la experiencia de la ley en la región pampeana, 1890-1945. *Desarrollo Económico*, Vol. 44, núm. 174.
- Palacio, J. M. (2006). Hurgando en las bambalinas de 'la paz del trigo': algunos problemas teórico-metodológicos que plantea la historia judicial. *Quinto Sol*, núms. 9-10.
- Palacio, J. M. (2009). De la paz a la discordia: el peronismo y la experiencia del Estado en la provincia de Buenos Aires. *Desarrollo Económico*, núm. 194, pp 221-246.
- Palacio, J. M. (2004). El peronismo y la invención de la justicia del trabajo en la Argentina. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*. Débats, mis en ligne le 25 septembre 2013. Recuperado de: <http://journals.openedition.org/nuevomundo/65765>.
- Palacio, J. M. (2015) , El grito en el cielo. La polémica gestación de los Tribunales de Trabajo en la Argentina. *Estudios Sociales*, Año 25, núm. 48, pp 59-90.

- Pelegrinelli, D. (2000). La república de los Niños. La función de los juguetes en las políticas del peronismo (1846-1955). *Revista del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación*, Año IX, núm. 17.
- Pelegrinelli, D. (2010) *Diccionario de juguetes argentinos : Infancia, industria y educación: 1880 – 1965*. Buenos Aires: El Juguete Ilustrado Editores.
- Phillips, A. y Taylor, B. (1980). Sex and Skill: Notes Toward a Feminist Economics. *Feminist Review*, núm. 6, pp: 79-88.
- Revista Derecho del Trabajo* (1952). Buenos Aires, Editorial La Ley, Tomo XII, pp 190-192.
- Ruocco, L. (2010). Reivindicaciones de las mujeres obreras de la industria del pescado. Una perspectiva de clase y género a partir de los convenios colectivos de trabajo (Mar del Plata, 1942 – 1975). *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, Año 3, núm. 3.
- Schjolden, L. (2002). *Suing for justice: Labor and the Courts in Argentina, 1900-1943*. Berkeley, PhD. Dissertation, University of California, Berkeley.
- Soprano, G. (2000). El Departamento Nacional del Trabajo y su Proyecto de Regulación Estatal de la Relación Capital-Trabajo en Argentina: 1907-1943. En Panettieri, J. (comp.), *Argentina: trabajadores entre dos guerras*. Buenos Aires: Eudeba.
- Stagnaro, A. (2012). *Los Tribunales de Trabajo como escenario de conflicto entre el capital y el trabajo: 1948-1960*, Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de La Plata.
- Stagnaro, A. (2016a). Sale por la puerta, entra por la ventana: los sindicatos en los procesos judiciales laborales. La Plata, 1948-1955.", *Revista Población y Sociedad*, Vol. 23, núm. 1.
- Stagnaro, Andrés (2016b). ¿Los jueces de la "Nueva Argentina"? formación y función de los jueces laborales bonaerenses, 1920-1955. *Estudios Sociales del Estado*, Vol. 2, núm. 3.
- Suriano, Juan (1989). El estado argentino frente a los trabajadores urbanos: política social y represión. 1880- 1916. *Anuario EHAR*, núm. 14.
- Suriano, Juan (2012). El Departamento Nacional del Trabajo y la política laboral durante el primer gobierno de Hipólito Yrigoyen. En Plotkin M. B. y Eduardo Zimmermann E. (comps.), *Los saberes de Estado*. Buenos Aires: Edhasa.
- Tinsman, Heidi, (2009) [2002]. *La tierra para el que la trabaja. Género, sexualidad y movimientos campesinos en la Reforma Agraria chilena*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Tissembaum, M. (1952). Salarios, precios y rendimiento. *Revista Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial La Ley, Tomo XII, pp 641-664.
- Vaughan, M. K. (1997). *Cultural Politics in Revolution: Teachers, Peasants, and Schools in Mexico: 1930–1940*. Tucson, AZ: The University of Arizona Press.
- Villarruel, J. (1988). El Estado, las clases sociales y la política de ingresos en los gobiernos peronistas, 1946-1955. En Rappoport, M. (comp.). *Economía e Historia. Contribuciones a la historia económica argentina*. Buenos Aires: EditorialTesis.
- Zemon Davis, N. (1991). Las Formas de la Historia Social. *Historia Social*, núm. 10, pp. 177-182.

NOTAS

1 Universidad Torcuato Di Tella/Universidad de San Andrés, Argentina. Correo electrónico: canavessipablo@gmail.com

2 Agradezco los comentarios y sugerencias de Juan Manuel Palacio, Sebastián Carassai, Cristiana Schettini y Karina Felitti.

3 Citado de James (2004: 64)

4 Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N°2, Olavarría, "Osinaga, Elida Amalia contra Teichmann, Dirazar y Compañía", Paquete 9, Expediente 87, 1951.

5 Esto se desprende del relevamiento de los expedientes del fondo archivístico del tribunal en cuestión, quizá la única colección de la provincia que no ha sufrido destrucciones. Dado el volumen del material, se ha relevado intensivamente la totalidad de expedientes correspondientes a los años 1950, 1952, 1954. Menos de un diez por ciento fue iniciado por trabajadoras. Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, Expedientes varios.

6 La ausencia de estudios centrados en las pequeñas y medianas empresas ha sido señalado por María Inés Barbero (2006), hace ya varios años.

7 Para un período previo, véase Palacio (2004)

8 Si bien en los últimos años los trabajos de Gustavo Contreras (2013) colocan en el centro del análisis a la CGT, la perspectiva es macroanalítica y no da cuenta de la pluralidad de prácticas de la central obrera.

9 Las únicas investigaciones existentes sobre el MTyP son las de María Paula Luciani (2014a y 2014b), quien analiza la repartición desde sus oficinas centrales en Capital Federal y, en gran medida por falta de documentación, indaga poco en las relaciones que establecieron los trabajadores con esta agencia.

10 En los últimos años han surgido investigaciones que han colocado el foco en el desempeño de los Tribunales de Trabajo durante el primer peronismo, buscando revertir la tendencia historiográfica a privilegiar el análisis de agencias estatales dependientes del Poder Ejecutivo durante el período previo. Véanse los trabajos de Palacio (2009, 2013 y 2015) y Stagnaro (2012, 2016a y 2016b).

11 Los trabajos existentes están más centrados en las relaciones conflictivas entre el Poder Ejecutivo y el Judicial (Marcilese, 2010); sin embargo, se sabe poco sobre el desempeño del máximo tribunal y su relación con los tribunales inferiores.

12 De acuerdo a Acha (2015), esto se debe en gran medida a la persistencia de una tradición historiográfica que privilegia el análisis del movimiento obrero organizado y la exploración de pugnas sindicales y ciclos huelguísticos. Una excepción es el trabajo de Lobato (2000).

13 En este campo de estudios ha primado el interés en analizar el derrotero de las agencias dependientes del Poder Ejecutivo en el período previo al peronismo: Suriano y Lobato (2014); Lobato (2007); Suriano (1989 y 2012); Soprano (2000); Barandiarán (2016); Gaudio y Pilone (1984); Korzniewics (1993), entre otros. Una excepción es el trabajo de Schjolden (2002).

14 Algunas autoras han advertido la existencia de un proceso de modernización del patriarcado colocando el foco no sólo en los proyectos emprendidas desde el Estado sino también en la apropiación y resignificación de estas iniciativas por parte de las mujeres. Ver Vaughan (1997); Tinsman (2009).

15 La maderera platense Gebes empleaba cerca de cincuenta operarias para confeccionar sus artículos, entre los que se destacaba la locomotora *La Porteña*, uno de los juguetes más demandados por la Fundación Eva Perón en sus repartos periódicos. Otro caso era la fábrica de objetos de hojalata litografiados Mai, la cual desde la década de 1950 demandaba gran cantidad de trabajo femenino para el armado final de los productos. Mucho más común incluso era su presencia en las fábricas de muñecas, desempeñándose tanto en las tareas de peinado, pintura y ensamble, como en la confección de las ropa mediante el trabajo a domicilio. Véase el trabajo de Daniela Pelegrinelli (2010).

16 Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, “Osinaga, Elida Amalia contra Teichmann, Dirazar y Compañía”, Paquete 9, Expediente 87, 1951, ff. 58 y 59.

17 *Ibidem*, f. 58.

18 De acuerdo a Mirta Lobato (2007: 105) Este término designa a las mujeres que se hallaban recluidas en la esfera privada y sus labores se reducían a la realización de tareas domésticas y funciones reproductivas.

19 Phillips y Taylor (1980: 79). La traducción es del autor.

20 Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, “Osinaga, Elida Amalia contra Teichmann, Dirazar y Compañía”, Paquete 9, Expediente 87, 1951, f. 53.

21 Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, “Osinaga, Elida Amalia contra Teichmann, Dirazar y Compañía”, Paquete 9, Expediente 87, 1951, f. 3.

22 En un proceso muy similar al descripto aquí para el caso del sector maderero, en el caso de la industria gráfica, el proceso de mecanización experimentado a principios del siglo XX también trajo aparejado un aumento de la demanda de mano de obra no calificada que explica el ingreso de mujeres a la rama. Véase los trabajos de Bill (2016) y Badoza (1994).

23 Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, “Osinaga, Elida Amalia contra Teichmann, Dirazar y Compañía”, Paquete 9, Expediente 87, 1951, ff. 4-10.

24 *Ibidem*, f. 5.

25 *Ibidem*, f. 5.

26 *Ibidem*, f. 17.

27 *Ibidem*, f. 19. El subrayado del autor.

28 *Ibidem*, f. 19.

29 *Ibidem*, f. 84. Si bien no disponemos del expediente administrativo en cuestión por estar adjuntado “a cuerda floja”, la cita se desprende de la sentencia de los jueces, quienes citan el expediente en cuestión.

30 Véase nota 21.

31 Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N°2, Olavarría, “Osinaga, Elida Amalia contra Teichmann, Dirazar y Compañía”, Paquete 9, Expediente 87, 1951, f. 3.

32 Esto ha sido señalado recientemente por Andrés Stagnaro (2016a).

33 Esta disposición establecía la conciliación obligatoria de todos los conflictos y, por lo tanto, la prohibición de llevar a cabo medidas de fuerza hasta que no se agotaran las instancias. De acuerdo a la legislación, el proceso de conciliación no podía efectivizarse si al momento de la denuncia se hubieran realizado “paralizaciones totales o parciales o existe un anuncio de su realización inminente”. Resolución 16/44 citada en Gaudio y Pilone (1984: 249).

34 Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, “Osinaga, Elida Amalia contra Teichmann, Dirazar y Compañía”, Paquete 9, Expediente 87, 1951, f. 20.

35 La copia del convenio se encuentra adjuntada en Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, “Valenzuela, Olga Manuela contra Maisan S.R.L.”, Paquete 10, Expediente 146, 1951, f. 105.

36 *Ibidem*.

37 Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, 1950, Expedientes varios.

38 Por la misma razón Lobato (2001: 193) ha señalado en su estudio sobre el mundo del trabajo en la industria frigorífica platense la mayor propensión de las mujeres solteras a plegarse a las huelgas.

39 Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, “Osinaga, Elida Amalia contra Teichmann, Dirazar y Compañía”, Paquete 9, Expediente 87, 1951, f. 4.

40 *Ibidem*, f. 4.

41 *Ibidem*, f. 8.

42 Esta es la hipótesis central de Line Schjolden (2002), quien destaca el rol decisivo que cumplieron los jueces civiles en la definición y los alcances de las leyes ante la pasividad del Poder Legislativo. Como sugiere Andrés Stagnaro (2016b), esta tendencia persistió en los primeros años de funcionamiento del fuero.

43 *Ibidem*, ff. 8-10

44 *Ibidem*, f. 10.

45 *Ibidem*, f 19.

46 *Ibidem*, f. 22.

47 En el caso de Olavarría, los sindicatos panaderos y ladrilleros entablaron en 1950 numerosas demandas contra sus patrones luego de que el Delegado Regional del MtyP, con sede en Azul, extendiera a la zona, por medio de una resolución administrativa, los convenios colectivos vigentes en Capital Federal y alrededores. Si bien los jueces inferiores fallaron a favor de los trabajadores, obligando a los propietarios a cumplir sus disposiciones, éstos presentaron un Recurso Extraordinario y el asunto llegó a la Suprema

Corte provincial donde las sentencias fueron revocadas. Ver: Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, “Buché Juan de la Paz y otros c/ Saini, Vigezzi y Dominguez”, 1950, Paquete 2, Expediente 3; Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, “Amadeo, Cristian Horacio y otros c/ Galbiatti y Améndola”, Paquete 2, Expediente 16, 1950.

48 Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, “Osinaga, Elida Amalia contra Teichmann, Dirazar y Compañía”, Paquete 9, Expediente 87, 1951, f. 71.

49 *Ibidem*.

50 *Ibidem*, f. 98.

51 *Ibidem*, f. 86.

52 *Ibidem*, f. 83.

53 *Ibidem*, f. 91.

54 *Ibidem*, ff. 114-118.

55 *Ibidem*, f. 117.

56 *Ibidem*, ff. 53 y 54.

57 La cuestión requeriría un relevamiento más sistemático que, por la destrucción de los fondos archivísticos, sólo puede realizarse en base a fallos publicados en revistas jurídicas. Sin embargo, contemporáneamente el tribunal laboral de Junín fallaba en contra de una trabajadora en un juicio similar. *Revista Derecho del Trabajo* (1952)

58 Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, “Pérez, Arcelia Amelia contra Teichman, Dirazar y Cía”, Paquete 10, Expediente 148, 1951, f. 8 y 29-34.

59 Departamento Judicial del Sudoeste, Tribunal de Trabajo N° 2, Olavarría, “Valenzuela, Olga Manuela contra Maisan S.R.L.”, Paquete 10, Expediente, 146, 1951.

60 Tres trabajadoras que litigaron contra Maisan LTD –Olga Valenzuela, Margarita Bais e Irene Bais– muy probablemente eran parientes de Ana Bais y de Renée Valenzuela, dos operarias que se desempeñaban en Te-Di al momento del conflicto.

61 El caso más paradigmático es el de Hugo Sylverster, un abogado laboralista que fue autor del manual *Legislación del Trabajo*, editado por Claridad en 1948. El libro, escrito en un lenguaje llano e inteligible para los trabajadores, fue un éxito editorial inmediato editándose cuatro veces en un año. Para 1965 la obra había sido editada quince veces. Por otro lado, para 1949, poseía una sección en Radio El Mundo por la cual difundía la legislación que regulaba tanto los arrendamientos como las condiciones laborales de los trabajadores rurales. Centro de Documentación e Investigación de la Cultura de Izquierdas, Buenos Aires, Fondo Hugo Sylverster, “Historia de un Curriculum”, documento mecanografiado, s/n.

62 Me refiero a los trabajos de Kabat (2013); Lobato (2001 y 2007); Ruocco (2010); Girbal Blacha (2006), ya mencionados en la introducción a este trabajo.

63 La premisa de que el surgimiento de un andamiaje legal y de instituciones como los tribunales laborales pudo haber tenido un impacto mayor en espacios rurales que en urbanos es sugerida por Juan Manuel Palacio (2009).