

# **INDEMNIZACIONES, ENFERMEDADES Y ANTIGÜEDAD ENTRE LOS EMPLEADOS DE COMERCIO: ALCANCES Y LÍMITES DE LA LEY Nº 11729 (ARGENTINA, 1934-1945)**

INDEMNIFICATION, DISEASES AND  
SENIORITY AMONG TRADE AND COMMERCE  
SECTOR EMPLOYEES: SCOPE AND LIMITATIONS  
OF LAW Nº 11729 (ARGENTINA, 1934-1945)

GRACIELA QUEIROLO ·

Graciela Amalia Queirolo es investigadora del Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género de la

Universidad de Buenos Aires.  
e-mail: [graciela.queirolo@gmail.com](mailto:graciela.queirolo@gmail.com)

## **Resumen**

Este artículo analiza el proceso de sanción de la ley nº 11729 que reglamentó la indemnización por despido y la licencia frente a enfermedades y accidentes entre los trabajadores del sector mercantil. De esta manera, se propone esclarecer, por un lado, las particulares condiciones laborales que afectaban a los empleados de comercio, un segmento laboral que se había expandido desde las primeras décadas del siglo XX, en especial respecto de los trabajadores del sector industrial y, por otro lado, las desigualdades entre mujeres y varones que lo integraron. Para ello, se concentra en la acción del Estado, a través del análisis de los discursos de los legisladores así como también se detiene en las acciones de dos destacadas organizaciones sindicales: la Federación de Empleados de Comercio y la Federación de Asociaciones Católicas de Empleadas.

## **Abstract**

This article analyzes the procedure behind the sanctioning of Law nº 11729 which regulated financial compensation for dismissal, disease and accident among employees in the trade and commerce sector. In this way, it aims to clarify, on the one hand, the specific working conditions affecting employees in the sector, which had expanded since the first decades of the twentieth century and, on the other hand, the inequalities between women and man that integrated the sector. To this effect, it concentrates on the action of the State, through an analysis of legislators' discourse, as well as focusing on the actions of two preeminent trade unions: the Federación de Empleados de Comercio and the Federación de Asociaciones Católicas de Empleadas.

El 26 de septiembre de 1933 el Poder Legislativo aprobó la ley n° 11729 denominada «ley reformativa de los artículos 154 a 160 del Código de Comercio». Se trataba de una iniciativa de los legisladores socialistas quienes, junto a otros parlamentarios, ya habían propuesto varios proyectos similares desde la década de 1910. A diferencia de los proyectos anteriores, su conversión en ley se vinculó con una severa crisis económica, una mayor intervención social del Estado y la acción directa de la Federación de Empleados de Comercio bajo la dirección de Ángel Gabriel Borlenghi, su secretario general desde principios de los años 1930.

La nueva ley reglamentó las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores de los establecimientos comerciales, con el firme propósito de mantener la «estabilidad laboral» del personal en un contexto de profunda crisis económica que había provocado el incremento de los niveles de desocupación. Además, pautó numerosos aspectos de los cuales nos interesa destacar la indemnización frente al despido y la licencia laboral ante las enfermedades y los accidentes. Si bien ambos aspectos ya estaban contenidos en el Código de Comercio vigente desde el siglo XIX, la nueva ley ampliaba los beneficios para los trabajadores porque tanto en el cálculo del monto de la indemnización como en el del tiempo de la licencia, se consideraba la cantidad de años trabajados en el establecimiento por la persona afectada. Es decir, la antigüedad laboral se convirtió en un derecho del trabajador para la ampliación de sus beneficios. Además, a partir de ese momento, los empleados de comercio, en ciertas circunstancias, podían ampararse por la ley n° 9.688 –ley de accidentes y enfermedades del trabajo– la que, aunque vigente desde 1915, los había excluido de sus disposiciones.

En este artículo postulamos que la ley n° 11729 fue un resultado de la expansión del sector comercial y de la diversificación del personal especializado que se desempeñaba en él, al tiempo que mostró la intención del Partido Socialista de que el Estado regulara las relaciones laborales en beneficio de los sectores trabajadores. Pero también evidenció la creciente presencia política que poseía principalmente la Federación de Empleados de Comercio (FEC), organización gremial que nucleaba a los empleados de comercio, así como también la Federación de Asociaciones Católicas de Empleadas (FACE), institución que convocaba exclusivamente a las mujeres que trabajan en el sector mercantil. Ambas federaciones, con diferentes ideologías políticas –el socialismo y el catolicismo social, respectivamente– compitieron en la búsqueda de soluciones para los problemas que emergían en el mundo del trabajo del sector comercial, propios de las dinámicas capitalistas.

Por otro lado, nos interesa demostrar que legislación, legisladores y organizaciones sindicales construyeron conceptualmente un trabajador universal como destinatario de los derechos que promovían. Esta pretendida universalidad tenía como base una identidad masculina que relacionaba al trabajador varón con la actividad productiva y la responsabilidad del proveedor del grupo familiar, al tiempo que la participación femenina en tareas asalariadas se asoció con una actividad excepcional, justificada exclusivamente por la necesidad, que contradecía la identidad maternal y doméstica de las mujeres.

Este artículo se propone entonces examinar los alcances y las limitaciones de la ley n° 11729 ante la indemnización por despido y la licencia frente a enfermedades y accidentes. Para ello, se concentra en la acción del Estado, a través del análisis de los discursos de los legisladores así como también se detiene en las acciones tanto de la FEC, en la voz de Ángel Borlenghi, como de la FACE, en la voz de Monseñor Miguel de Andrea, las organizaciones sindicales que interpellaron al Estado y a las clases trabajadoras que se desempeñaban en el sector comercial. De esta manera, se pretende esclarecer, por un lado, las particulares condiciones laborales que afectaban a los empleados, un segmento laboral que se había expandido desde las primeras décadas del siglo XX, en especial respecto de los trabajadores del sector industrial y, por otro lado, las desigualdades entre mujeres y varones que lo integraron.

De acuerdo con lo anterior, nuestro análisis adhiere a los postulados formulados por Mirta Lobato y Juan Suriano quienes afirman que la conflictividad social y las demandas de organizaciones gremiales empujaron al Estado a la creación de políticas sociales –leyes laborales, entre otras– con el firme propósito de mantener un orden social capitalista<sup>1</sup>. Asimismo, nuestro análisis toma una distancia crítica respecto de aquellos que remiten a una historiografía laboral, específicamente la que se concentró en el movimiento sindical, que si bien visibilizó a mujeres y varones dentro del mundo del trabajo, ignoró un análisis de género que permitiera

<sup>1</sup> Mirta Zaida Lobato y Juan Suriano, «Introducción. Trabajo, cuestión social e intervención estatal», en: Mirta Zaida Lobato y Juan Suriano (comps), *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)*, Buenos Aires, Edhasa.

explicar las jerarquías construidas a partir de la diferencia sexual, que promovieron la subordinación femenina<sup>2</sup>.

Los empleados de comercio en la legislación: el camino hacia la ley n° 11729

El Código de Comercio redactado en 1859, convertido en ley nacional en 1862 y modificado en 1889, dedicó siete artículos para reglamentar las relaciones laborales entre propietarios y trabajadores del sector comercial. Dicho código constituyó una de las herramientas legales del Estado Nacional en procura de un orden social que garantizara el desarrollo de un proceso de modernización capitalista<sup>3</sup>. Así, desde fines del siglo XIX los trabajadores del sector mercantil, a diferencia de aquellos que se desempeñaron en el sector industrial, doméstico o rural, se beneficiaron del principio de riesgo profesional (artículo n° 155) y de la indemnización ante el despido (artículo n° 157). Por lo tanto, frente a accidentes «imprevistos e inculpables» ellos tenían el derecho a percibir su sueldo durante un plazo máximo de tres meses; mientras que en caso de que fueran despedidos, y si hubieran demostrado una «buena conducta», tenían derecho a recibir el salario correspondiente a un mes de trabajo<sup>4</sup>. ¿Quiénes eran los trabajadores del sector mercantil? El Código de Comercio sólo mencionaba dos categorías ocupacionales: el «factor», trabajador con alguna jerarquía sobre otros, dedicado a las tareas administrativas, de expedición y de supervisión, y el «dependiente», trabajador raso consagrado a tareas de orden, limpieza, reparto.

Ya en la década de 1910, mientras se expandía el mercado laboral, esta legislación se mostraba insuficiente para varios diputados quienes propusieron, especialmente, la reforma del artículo n° 157 del Código de Comercio<sup>5</sup>. En 1915, el diputado socialista Alfredo Palacios propuso la incorporación de los trabajadores industriales a los beneficios de la indemnización porque:

<sup>2</sup> Hugo Del Campo, *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*, Buenos Aires, CLACSO, 1983; Joel Horowitz, *Los sindicatos, el Estado y el surgimiento de Perón, 1930-1946*, Buenos Aires, EDUNTREF, 2004. El reciente trabajo de Miranda Lida, si bien no es parte de la historiografía laboral, comparte con ella la carencia de un análisis de género. Ver: Miranda Lida, *Monseñor Miguel de Andrea. Obispo y hombre de mundo (1877-1960)*, Buenos Aires, Edhasa, 2013.

<sup>3</sup> Haydée Gorostegui de Torres, *La organización nacional*, Buenos Aires, Paidós, 1998, p. 502.

<sup>4</sup> Ángel Borlenghi, *Beneficios del nuevo artículo 157 del Código de Comercio*, Buenos Aires, Confederación General de Empleados de Comercio, 1934; Alejandro Unsain, *Empleados de comercio. Exposición y comentario a la ley n° 11729 (reformando los artículos 154 a 160 del Código de Comercio)*, Buenos Aires, Valerio Abeledo Editor, 1935.

<sup>5</sup> Alejandro Unsain, *op. cit.*, pp. 27-43.

«los obreros u operarios contribuyen con su trabajo al desarrollo del comercio [...] desde que mediante ellos se transforma la materia prima en artículos que después son entregados a la venta, facilitándose así la adquisición de su lucro. Es lógico que se les coloque en una situación análoga a la de [los] dependientes»<sup>6</sup>.

En 1919, otro proyecto presentado por los diputados Carlos Rodríguez y Benjamín Bonifacio proponía que la indemnización por despido fuera calculada a partir de la suma de un mes de sueldo por cada año de servicio. Asimismo, en 1915, luego de varias idas y venidas legislativas, se sancionó la ley n° 9688 –Ley de Accidentes y Enfermedades del Trabajo– que, como analizó Karina Ramacciotti, constituyó un reconocimiento de que el trabajo enfermaba a sus protagonistas y, por lo tanto, los empleadores debían reparar semejantes daños con una indemnización<sup>7</sup>. Sin embargo, esta ley excluyó a los trabajadores del sector mercantil porque se concentró en los que comprometían sus cuerpos en la situación laboral: operarios de establecimientos industriales que manipularan maquinarias, trabajadores de la construcción, de minas y canteras, de transporte, de materiales explosivos y eléctricos, entre otros<sup>8</sup>.

En la década de 1920, nuevos proyectos que involucraban a los empleados de comercio se presentaron en la Cámara de Diputados. Destacaremos el que presentó en 1923 el diputado radical Leopoldo Bard, que proponía reglamentar las condiciones laborales en los establecimientos mercantiles. Para este legislador, los empleados de comercio sufrían daños nocivos al igual que los trabajadores industriales y, por lo tanto, proponía entre otras medidas el descanso durante la jornada laboral, la limitación de la jornada, condiciones sanitarias salubres, descanso anual, reglamentación del trabajo nocturno. Según Bard, los empleados de comercio padecían patologías físicas ocasionadas por la posición vertical que los mantenía parados durante gran cantidad de horas diarias. Del mismo modo, los que trabajaban sentados, como los gerentes o contadores, se veían afectados por presiones emocionales que les ocasionaban lo que denominaba «neurastenias», es

<sup>6</sup> *Ídem*, p. 29.

<sup>7</sup> Karina Ramacciotti, «De la culpa al seguro. La Ley de Accidentes de Trabajo, Argentina (1915-1955)», en: *Mundos do Trabalho*, vol. 3, n° 5, 2011.

<sup>8</sup> «Ley 9688. Responsabilidad por accidentes del trabajo»: *Boletín Oficial de la República Argentina*, año XXIII, n° 6530, p. 369-370. Ver especialmente artículo n° 2. Alejandro Unsain, *Ordenamiento de las leyes obreras argentinas*, Buenos Aires, El Ateneo, 1952, pp. 125-135.

decir, situaciones de tensión que los agobiaban y los agotaban. Este proyecto ya anunciaba que las tareas del sector mercantil también enfermaban a sus protagonistas y era necesario algún cuerpo legal que los amparara frente a sus lesiones laborales. En la década de 1930, las industrias farmacéuticas abonaron estas ideas cuando lanzaron a la venta analgésicos para sobrellevar tales dolencias e interpearon explícitamente en sus publicidades a los empleados, a los que llegaron a denominar «esclavos modernos»<sup>9</sup>.

Toda la legislación anterior se refería implícitamente al trabajo como una actividad masculina. Si bien la presencia femenina en el mercado laboral representaba una realidad que se incrementaba, se concebía como una actividad excepcional que contradecía una supuesta naturaleza femenina definida por las tareas reproductivas. Por lo tanto, el Estado promovió una legislación que reglamentó las condiciones laborales para las mujeres y, muy especialmente, la maternidad de aquellas que se vieron compelidas por la necesidad a ingresar al mercado<sup>10</sup>.

Dentro de los discursos que tempranamente defendieron la reglamentación del trabajo de las mujeres se destacó la voz de la feminista socialista Gabriela Laperrière de Coni, quien en 1902 sostuvo que era preferible que las mujeres se desempeñaran en ocupaciones del sector comercial o administrativo porque allí podrían realizar tareas más delicadas —«trabajos sedentarios»— que no comprometerían tanto su débil constitución física<sup>11</sup>. De todas formas, estas posturas entraron en entredicho

<sup>9</sup> Entre las empresas que desarrollaron estos productos se encontraban el Instituto Químico Modelo, que promocionaba la Bioforina Líquida de Ruxell, y Bayer que ofrecía el Tónico Bayer bajo el eslogan «¿Necesita usted <vivacidad> mental?». Ver: *Mundo Argentino*, año XXVII, n° 1372, 05/05/1937, y n° 1364, 10/03/1937.

<sup>10</sup> Marcela Nari, *Políticas de maternidad y maternalismo político. Buenos Aires (1890-1940)*, Buenos Aires, Biblos, 2005; Mirta Zaida Lobato, «El Estado en los años treinta y el avance desigual de los derechos y la ciudadanía», en: *Estudios Sociales*, n° 12, primer semestre de 1997; Carolina Biernat y Karina Ramacciotti, «La protección a la maternidad de las trabajadoras en Argentina: aspectos legales y administrativos en la primera mitad del siglo XX», en: *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, vol. 18, suplemento n° 1, diciembre de 2011.

<sup>11</sup> Héctor Recalde reproduce en un apéndice de su investigación los escritos de Gabriela Laperrière, compilados por su marido, Emilio Coni, en el *Boletín del Museo Social Argentino* entre mayo y octubre de 1918. Ver: Héctor Recalde, *Mujer, condiciones de vida, trabajo y salud*, t. 2, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1988, p. 234.

con otras, como las que expuso el médico Juan Biale Massé en su *Informe sobre el estado de la clase obrera* (1904), cuando sostuvo que una joven que pasaba largas horas sentada realizando tareas contables se veía expuesta a una deformación de su útero que afectaría su capacidad de gestar<sup>12</sup>. De esa manera, se desarmaba la ecuación que unía al trabajo sedentario con los beneficios físicos para las mujeres. En las décadas siguientes, la comunidad médica reforzó las nociones sobre los daños –las «ginecopatías»– que provocaba cualquier tarea asalariada sobre la capacidad generativa de las mujeres<sup>13</sup>.

La década de 1920 asistió a la formulación de otros proyectos de reforma del Código de Comercio decimonónico. Las actividades comerciales y las personas empleadas en ellas se expandían. En ese sentido, los censos de población, a pesar de las limitaciones que presenta su información, permiten reconstruir ciertas estimaciones: si en 1895 en la República Argentina había 27.939 empleados de comercio, en 1914 la cantidad ascendía a 80.265 (Tabla 1), es decir, que la cifra se había casi triplicado (Tabla 2). Los tenedores de libros habían pasado de 920 a 3.297 (Tabla 1), lo que significaba un crecimiento superior a tres veces y media (Tabla 2). La profesión de dactilógrafos, inexistente en 1895, aparecía visible en 1914. En ella había un contundente predominio femenino: 687 mujeres contra 299 varones (Tabla 1). Todos estos indicadores de crecimiento de las actividades comerciales arrojaban además la evidencia de que era la participación femenina la que más había crecido respecto de la masculina. Como indica la Tabla 2, en 1914 la participación de las mujeres en la totalidad de las tres ocupaciones indicadas había crecido poco más de diez veces respecto de la 1895, mientras que la participación de los varones apenas sobrepasaba las dos veces y media. Los varones eran mayoría dentro de los empleados de comercio, pero las mujeres habían incrementado notablemente su participación, a pesar de que representaran una cantidad minoritaria.

<sup>12</sup> Juan Biale Massé, *Informe sobre el estado de la clase obrera*, Buenos Aires, Hispamérica, [1904] 1985, pp. 655-656.

<sup>13</sup> Karina Ramacciotti, «¿Soldados del trabajo o ciudadanos? La ley de Accidentes de Trabajo en la Argentina, 1915-1955», en: Mirta Zaida Lobato y Juan Suriano (comps.), *op. cit.*

TABLA 1:

EMPLEADOS DE COMERCIO. VARONES Y MUJERES, 14 AÑOS Y MÁS. REPÚBLICA ARGENTINA, 1895 Y 1914

REPÚBLICA ARGENTINA	1895			1895		
	MUJERES	VARONES	TOTAL	MUJERES	VARONES	TOTAL
EMPLEADAS/OS DE COMERCIO	971	26.968	27.939	9.240	71.025	80.265
TENEDORAS/ES DE LIBROS	10	910	920	91	3.206	3.297
DACTILÓGRAFA/OS	0	0	0	687	299	986
TOTAL	981	27.878	28.859	10.018	74.530	84.548

FUENTE: elaboración propia en base a *Segundo Censo de la República Argentina. Mayo 10 de 1895. Tomo II. Población*. Buenos Aires: Taller Tipográfico de la Penitenciaría Nacional, 1898, p. CXCI; *Tercer Censo Nacional. Levantado el 1 de junio de 1914. Tomo IV. Población*. Buenos Aires, Talleres Gráficos de L.J. Rosso y Cía., 1916, pp. 390 y 393.

TABLA 2:

CRECIMIENTO DE EMPLEADOS DE COMERCIO EN VECES. VARONES Y MUJERES, 14 AÑOS Y MÁS. REPÚBLICA ARGENTINA, 1914 RESPECTO DE 1895

OCUPACIÓN	MUJERES	VARONES	TOTAL
EMPLEADAS/OS DE COMERCIO	9,52	2,63	2,87
TENEDORAS/ES DE LIBROS	9,10	3,52	3,58
DACTILÓGRAFA/OS	0	0	0
TOTAL	10,21	2,67	2,93

FUENTE: elaboración propia en base a bibliografía tabla 1.

Como hemos señalado en otra investigación, dentro de los empleados de comercio y en el sector burocrático, se produjo una clara división genérica de las tareas, puesto que las ocupaciones contables, como la de tenedor del libros, se concentró en manos masculinas mientras que las ocupaciones administrativas, como la de dactilógrafa, caían en manos femeninas. Esta división implicó trayectorias laborales y retribuciones que claramente ubicaban a las empleadas en salarios inferiores y posiciones de menor jerarquía que sus compañeros empleados<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Graciela Queirolo, «Empleadas administrativas: la construcción histórica de una inequidad, Buenos Aires 1910-1950», en: *Mouseion*, n° 18, mayo/agosto de 2014; y «Vendedoras: género y trabajo en el sector comercial (Buenos Aires, 1910-1950)», en: *Estudios Feministas*, vol. 22, n° 1, 2014.

Por lo tanto, nuevas especialidades se definieron en el mundo del trabajo y los empleados de comercio se convirtieron en trabajadores que tenían claras diferencias ocupacionales respecto de los obreros. Para empezar, no realizaban tareas manuales, es decir, tareas que involucraran principalmente destrezas motrices y físicas, sino actividades vinculadas a tareas intelectuales, es decir, en las que predominaban destrezas mentales en donde la alfabetización era imprescindible. Otra diferencia entre empleados y obreros consistió en los tiempos de contratación –mensual para unos, diaria o semanal para otros– que se tradujo en la forma de percibir sus remuneraciones: mientras un empleado recibía un sueldo mensual, un obrero recibía un salario o jornal semanal cuando no diario. A medida que se acentuaban todas estas diferencias, o que el mercado laboral se segmentaba, también se especializaban las demandas legislativas para proteger a los empleados de comercio. Como recordaría Borlenghi: «siempre fue un problema difícil de solucionar la nueva ocupación de un empleado despedido, porque nadie desconoce que es mucho más difícil encontrar ubicación como empleado que como obrero»<sup>15</sup>. Y esta dificultad radicaba en la capacitación profesional que ostentaba un empleado que le permitía aspirar a posiciones más jerarquizadas, mejor remuneradas, pero más escasas. Esta situación no escapó a Roberto Arlt, quien en 1928 escribió en el diario *El Mundo* una crónica titulada «La tragedia del hombre que busca empleo». Allí, denunciaba el exceso de empleados y la escasez de puestos, situación que daba lugar tanto a la contratación de personas sobrecalificadas como a los bajos salarios<sup>16</sup>.

En este contexto, los nuevos proyectos de reforma del Código de Comercio propusieron nuevamente un incremento de la indemnización por despido, a partir de calcularla en base a un mes de sueldo por cada año trabajado –E. Miguez (1924) y V. J. Guillot (1928)–; reiteraron la necesidad de incorporar a los obreros dentro de este beneficio –H. González Iramain (1926) y V. J. Guillot (1928)– así como también exigieron la indemnización frente a las enfermedades profesionales, equiparables a los accidentes imprevistos –H. González Iramain (1926)–. Finalmente, en 1928, la Comisión de Legislación de la Cámara de Diputados presentó un informe general que contemplaba todos los anteriores proyectos. Si bien el informe, presentado por el diputado socialista Antonio de Tomaso, fue impugnado,

<sup>15</sup> Ángel Borlenghi, *op. cit.*, p. 9.

<sup>16</sup> Roberto Arlt, «La tragedia del hombre que busca empleo», en: Roberto Arlt, *Aguafuertes porteñas*, Buenos Aires, Losada, 1998, pp. 165-168. Se publicó originalmente el 5 de agosto de 1928 en *El Mundo*.

varios de sus puntos se retomaron unos años más tarde cuando se debatió la ley n° 11729. En su defensa de la necesidad de reformar la indemnización frente al despido, de Tomaso resumió con estas palabras la identidad del varón proveedor:

«el simple pago de un mes de indemnización a factores o dependientes que son jóvenes o relativamente jóvenes y hayan trabajado al servicio de un comerciante durante un corto tiempo, puede ser aceptable. Pero cuando se trata de personal que ha puesto sus actividades creadoras muchas veces al servicio de un comerciante durante diez, quince a veinte años, la brusca cesación del contrato ocasiona, no solamente al empleado comercial sino a la familia, cuyo sustento está a su cargo, prejuicios gravísimos que, en algunos casos, son prácticamente irreparables»<sup>17</sup>.

Finalmente, en 1929, el diputado socialista Adolfo Dickmann presentó su proyecto de reforma del Código de Comercio que, al igual que los otros proyectos reseñados, no prosperó en lo inmediato, aunque fue reivindicado en 1932 y, con modificaciones, se convirtió la ley n° 11729. Sin duda, la crisis económica fue un condicionante importante de la coyuntura porque instaló el –en palabras de Borlenghi– «paro forzoso» entre los trabajadores del sector comercial, al tiempo que promovió un empeoramiento de las condiciones laborales<sup>18</sup>. Pero también lo fue la coyuntura política.

Durante el gobierno de José Félix Uriburu (1930-1932) la represión debilitó a las organizaciones sindicales. En 1932, se produjo la llegada de Agustín P. Justo al poder con una propuesta de reapertura del sistema liberal con importantes condicionamientos, como la práctica del fraude electoral en muchas circunscripciones o la anulación política de la Unión Cívica Radical, ya sea por proscripción o por abstención. Fue entonces cuando el Partido Socialista (PS), beneficiado con la ausencia electoral del radicalismo, alcanzó su máxima representación parlamentaria de todo el siglo XX: cuarenta y tres diputados y dos senadores<sup>19</sup>. La actividad legislativa se convirtió en el camino hacia las conquistas sociales, dentro de las

<sup>17</sup> Alejandro Unsain, *Ordenamiento de leyes obreras argentinas*, op. cit., pp. 38-39.

<sup>18</sup> Ángel Borlenghi, op. cit., p. 6; Joel Horowitz, op. cit., pp. 66-70.

<sup>19</sup> Hernán Camarero y Carlos M. Herrera, «El Partido Socialista en Argentina: nudos históricos y perspectivas historiográficas», en: Hernán Camarero y Herrera Carlos M. (eds.), *El Partido Socialista en Argentina. Sociedad, política e ideas a través de un siglo*, Buenos Aires, Prometeo, 2005.

que se ubicaron las reivindicaciones laborales, en un contexto en el que el Estado adquiriría mayor intervención social. A partir de esa coyuntura, los vínculos que la Federación de Empleados de Comercio (FEC) mantuvo con el PS la beneficiaron debido al poder que tenía dicho partido en el ámbito legislativo<sup>20</sup>. Así, las «agitaciones» ante los «poderes públicos», tal como había anunciado en su estatuto, constituyeron las acciones características de la FEC en los años treinta<sup>21</sup>.

Fue en 1932 cuando se enlazaron la acción gremial de los empleados de comercio junto con la presencia legislativa del PS. Así, en marzo la FEC impulsó la fundación de la Confederación General de Empleados de Comercio (CGEC) que, bajo el liderazgo de Borlenghi, agrupó a varias asociaciones de empleados mercantiles de la Argentina. Una de sus primeras iniciativas fue liderar una campaña para reformar el artículo n° 157 del Código de Comercio e incrementar los beneficios de la indemnización a partir de reconocer la antigüedad laboral en el establecimiento<sup>22</sup>. A su vez, la CGEC buscó la alianza con otras agrupaciones sindicales de empleados y fundó el Comité Gremial Pro Reforma del artículo n° 157 del Código de Comercio, que contó con la presencia, entre otras, de la Asociación Bancaria Nacional, la Asociación Viajantes de Comercio, la Asociación Nacional de Empleados de Farmacia<sup>23</sup>.

Una de las primeras acciones de la campaña consistió en contactar a los diputados socialistas para activar la reforma en el Congreso Nacional. Así, hacia mediados de 1932, el diputado Adolfo Dickmann reactivó la propuesta de reforma del Código de Comercio en su Cámara, la cual se debatió y aprobó en la misma. Puntos álgidos de debate fueron el personal comprendido dentro de la ley —empleados y obreros del sector mercantil o empleados y obreros de todos los sectores de la economía—, el cálculo del monto de la indemnización por despido —un sueldo entero o medio sueldo por cada año trabajado— y la cantidad de años de antigüedad que se tendrían en cuenta para calcular la indemnización por

<sup>20</sup> Joel Horowitz, *op. cit.*, pp. 120-126.

<sup>21</sup> Federación de Empleados de Comercio, *Asamblea General Ordinaria 26 de agosto de 1930. Informe del Consejo Administrativo*, Buenos Aires, La Vanguardia, 1930, p. 39.

<sup>22</sup> Ángel Borlenghi, *op. cit.*, pp. 9-14; «Se ha creado la Federación Nacional de Empleados de Comercio», *Boletín Confederación General de Trabajadores*, n° 3, 15/03/1932. Al poco tiempo la Federación Nacional cambió su nombre por el de Confederación General de Empleados de Comercio.

<sup>23</sup> *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados*, 1932, t. V, Buenos Aires, Imprenta del Congreso Nacional, 1933, sesión del 10 de agosto de 1932, pp. 52-57; Ángel Borlenghi, *op. cit.*, pp. 9-14.

despido<sup>24</sup>. En la exposición del proyecto de reforma, los despachos de la comisión evaluadora apelaron a la diversificación de la estructura ocupacional que se había producido como consecuencia de los profundos cambios socioeconómicos y que ponían en evidencia la desactualización de la legislación vigente. Sin embargo, no se mencionaban específicamente las ocupaciones que desempeñaban las mujeres, como la de dactilógrafa<sup>25</sup>.

Mientras sectores empresarios enviaban pedidos de oposición a las modificaciones que se pretendían introducir, a lo largo de las sesiones delegaciones de empleados –varones y mujeres– se hicieron presentes en las galerías del recinto y en las intermediaciones del edificio apoyando la ley. Como lo relató el periódico de la CGT:

«Una compacta multitud de hombres y mujeres invadió [...] la Cámara de Diputados y sus adyacencias [y] se apiñó el domingo 21 [de agosto] en la plaza Lavalle. [...] Tanto en el palacio del Congreso como en la plaza Lavalle, esa multitud resistió a pie firme los empujones de la caballada policial que en vano pugnó por dispersarla...»<sup>26</sup>.

Si bien las empleadas participaron en las movilizaciones a favor de la sanción de la ley, prácticamente no se las nombró a largo del extenso debate que involucró a los diputados, con la única excepción de la fugaz mención de Enrique Dickmann<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> En junio de 1932, Adolfo Dickmann presentó el proyecto en la Cámara de Diputados. Una comisión de legislación general lo estudió. El 18 de agosto de 1932, Carlos Courel, integrante de la comisión, presentó en la Cámara un despacho firmado por unanimidad por los miembros que componían la comisión. Distintos memoriales presentados por entidades empresariales ocasionaron la revisión y redacción de un nuevo despacho que el 13 de septiembre de 1932 Silvio Ruggieri presentó en la cámara. Ver: Unsain Alejandro, *Empleados de comercio, op. cit.*, pp. 45-71.

<sup>25</sup> *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados*, 1932, t. V, Buenos Aires, Imprenta del Congreso Nacional, 1933, sesión del 18 de agosto de 1932, p. 194.

<sup>26</sup> Bajo el seudónimo de «Un empleado», «Hay agitación en la ciudad. Los empleados de comercio», *Boletín Confederación General del Trabajo*, 25/08/1932.

<sup>27</sup> Así lo reprodujo E. Dickmann en el debate parlamentario: «Hace pocos días, cuando la Honorable Cámara trataba este asunto con una barra muy nutrida de empleados y de empleadas, a la salida conversé con un grupo de ellos e interrogué a una empleada diciéndole: –¿Usted quiere la ley para recibir los diez medios meses de indemnización? Me contestó. –No, señor diputado, lo que quiero es que no me despidan; no vamos en pos de esa indemnización: lo que queremos es la estabilidad del empleado». *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados*, 1932, t. V, Buenos Aires, Imprenta del Congreso Nacional, 1933, sesión del 14 de septiembre de 1932, pp. 844-845.

La consigna por la «estabilidad del empleado», es decir, la permanencia en el empleo bajo la protección de la indemnización y las licencias laborales, unificaba y borraba las diferencias de género y, en consecuencia, mantenía los mecanismos de inequidad –por ejemplo, la desigual retribución salarial– que afectaban a las mujeres respecto de los varones.

El sinuoso camino que recorrió la ley nº 11729 hasta su promulgación definitiva indica la resistencia que despertó la medida entre los sectores empresariales y su capacidad de presión, a pesar de que el Estado pretendiera actuar como árbitro entre éstos y los trabajadores. En 1933, cuando el Poder Legislativo finalmente la aprobó, el Poder Ejecutivo la vetó. Recién un año más tarde entró en vigencia<sup>28</sup>. De todas formas, en 1935 entidades empresarias lideradas por la Unión Industrial Argentina plantearon al Poder Judicial la inconstitucionalidad de la ley, esgrimiendo el argumento de la retroactividad, es decir, que sus beneficios se aplicaban a partir de una fecha anterior a la promulgación. Si la propuesta no prosperó fue gracias a la intervención agresiva de la FEC, quien no sólo denunció la ofensiva empresarial sino también la complicidad de la Federación de Asociaciones Católicas de Empleadas, entidad con la que entabló un enconado debate en el que nos detendremos más adelante.

Concluiremos, de manera provisoria, que en la segunda mitad de la década de 1930, la CGEC mantuvo su campaña de defensa de la ley nº 11729 a través de actos públicos y giras que lideró Borlenghi por el interior de la República Argentina<sup>29</sup>. El 20 de diciembre de 1945, el decreto nº 33302 del Poder Ejecutivo extendió, con algunas variantes, la indemnización por despido a la generalidad de

<sup>28</sup> La Cámara de Diputados aprobó la ley en septiembre de 1932. Un año después, el proyecto se discutió en la Cámara de Senadores. Allí se objetó el artículo 3º que establecía que la ley debía tener un efecto retroactivo para las personas despedidas desde el 1 de agosto de 1932. El proyecto regresó a la Cámara de Diputados que rechazó la objeción y sancionó la ley el 26 de septiembre de 1933. Sin embargo, el 2 de octubre el Poder Ejecutivo vetó la ley porque se opuso al artículo 3º bajo de justificación de «rehuir favoritismos». Tales favoritismos iban en perjuicio de los empleadores. Finalmente, el 21 de septiembre de 1934, el Poder Ejecutivo promulgó la ley nº 11729 sin incluir el artículo 3º. Ver Alejandro Unsain, *Empleados de comercio, op. cit.*, p. 58.

<sup>29</sup> «Se intensifican las giras de la CGEC. En defensa de la ley 11729 y por una ley de jubilaciones», *CGT*, 07/04/1939; «Nueva campaña de la CGEC por una buena ley de jubilaciones sin perjuicio de la ley 11729. Gira por el Chaco argentino y provincia de Entre Ríos», *CGT*, 27/10/1939.

los trabajadores, que la ley n° 11729 había dispuesto para los empleados y obreros de comercio. Un año después, dicho decreto se convirtió en la ley n° 12921<sup>30</sup>. Por su parte, la ley n° 11729 mantuvo su vigencia hasta 1974, cuando fue reemplazada por la ley n° 20744, conocida como ley de Contrato de Trabajo.

### **INDEMNIZACIONES, ENFERMEDADES Y ANTIGÜEDAD ENTRE LOS EMPLEADOS DE COMERCIO**

La ley n° 11729 amplió las categorías de trabajadores comprendidos como empleados de comercio porque se refirió a «factores», «dependientes», «viajantes», «encargados» y «obreros». En definitiva, un empleado de comercio era «toda persona, varón o mujer, de cualquier edad o nacionalidad que se dedique a trabajar por cuenta de otro en cualquiera de las operaciones de comercio ya sea de las más importantes como de las más modestas»<sup>31</sup>.

En el texto legislativo se impuso un criterio que privilegió la actividad económica del establecimiento por sobre las tareas que realizaban los trabajadores en él. Es decir, se dejó de lado la diferencia entre tareas intelectuales y tareas musculares para privilegiar las tareas inherentes a los comercios. Como explicó Alejandro Unsain, antiguo director del Departamento Nacional del Trabajo y experto en temas laborales, en su análisis de la ley la complejidad de las actividades económicas involucra diversas tareas, por ende, un personal con diversas habilidades para desempeñarlas:

«El precepto legal sigue así un paralelo desarrollo al que ha experimentado, en sus ensanches hacia dentro y hacia afuera, la propia actividad comercial, objetivamente exteriorizada en la unidad económica conocida con el nombre genérico de «casa de comercio». Ha aumentado sus operaciones, sus actividades, su esfera de acción, su personal y las categorías de ese personal»<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> Alejandro Unsain, Ordenamiento de leyes obreras argentinas, *op. cit.*, pp. 451-465.

<sup>31</sup> Ángel Borlenghi, *Beneficios del nuevo artículo 157 del Código de Comercio*, *op. cit.*, p. 24.

<sup>32</sup> Alejandro Unsain, *Empleados de comercio*, *op. cit.*, p. 74.

Este criterio dejó fuera a todos los trabajadores relacionados con tareas comerciales de otro tipo de establecimientos, como los industriales. Así, por ejemplo, los empleados administrativos de las fábricas y talleres quedaron excluidos de los beneficios de la ley n° 11729<sup>33</sup>. Por ejemplo, en la segunda mitad de la década de 1930, se produjeron algunos litigios judiciales en los que las personas despedidas de diferentes establecimientos reclamaron los beneficios de la ley alegando que su empleador realizaba actividades comerciales, aunque el establecimiento no fuera estrictamente un comercio<sup>34</sup>.

Como planteó Unsain, con la nueva ley se reglamentó el contrato de empleo privado, en especial, sus formas de disolución definitiva ante el despido tanto injustificado como justificado, aunque también la renuncia, y sus interrupciones temporales frente a las enfermedades o los accidentes circunstanciales y el Servicio Militar. Asimismo, la ley estableció la indemnización frente al despido injustificado –la cesantía– y la licencia con goce de sueldo frente a las enfermedades y los accidentes e instauró el descanso anual obligatorio y retribuido –las vacaciones–.

Tanto la indemnización por despido injustificado como la licencia retribuida por enfermedad o accidentes fortuitos ya estaban contempladas en el viejo Código de Comercio. Su artículo n° 157 establecía que el empleador debía avisar con un mes de anticipación la disolución del contrato de trabajo a su empleado, quien tendría el derecho de cobrar el salario correspondiente a ese mes. Ese sueldo era la indemnización a la que tenía derecho el cesanteado. Con respecto a las enfermedades o accidentes, según el artículo n° 155, y de acuerdo con el principio de riesgo profesional, los empleados de comercio tenían el derecho a una licencia con goce de sueldo de tres meses como máximo. Recordemos que, sin embargo, no estaban contemplados por las disposiciones de la ley n° 9688 (1915) que establecían la indemnización frente a un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. En cambio, tanto el descanso anual como su retribución existían según la voluntad del empleador.

<sup>33</sup> En realidad este aspecto es una zona indefinida del texto legislativo y quedó librado a la jurisprudencia.

<sup>34</sup> «Aplicaciones de la ley 11729. Tienen acción las reformas al Código de Comercio en las relaciones entre las empresas ferroviarias y sus empleados», *CGT*, 21/05/1937; «Aplicaciones de la ley 11729. Está amparado por esta ley el obrero de la industria con tareas a domicilio», *CGT*, 03/03/1939.

A partir de la ley n° 11729, tanto para el despido como para la enfermedad y las vacaciones, la antigüedad laboral, es decir, la cantidad de años trabajados en el establecimiento, se convirtió en un elemento clave para calcularlos. El artículo n° 157 reformado estableció que el empleado cesante tenía derecho a percibir medio sueldo por cada año o fracción mayor a tres meses de servicio en el establecimiento. Por su parte, la nueva versión del artículo n° 155 concedió al empleado enfermo una licencia de tres meses con retribución si poseía una antigüedad de diez años, que aumentaba a seis meses cuando la antigüedad era mayor. En ambas situaciones, además, el empleado tenía derecho a un año de licencia sin goce de sueldo. Asimismo, este artículo incorporó a los empleados de comercio a los beneficios de la ley n° 9688, porque un empleado accidentado podía reclamar su indemnización según las disposiciones de la ley de 1915. La nueva legislación les permitía a los trabajadores mercantiles hacer sus cálculos y acceder a la indemnización que resultara más beneficiosa. Eso sí, sólo se aceptaba un tipo de indemnización por enfermedad: los tres o seis meses de licencia con goce de sueldo o la reparación material frente al accidente o la enfermedad profesional.

Como señaló Borlenghi, el nuevo artículo n° 155 posibilitaba incorporar a las «enfermedades en general que priven al empleado de realizar sus tareas [...] Cualquier enfermedad común –gripe, pulmonía, difteria– que ha sido adquirida sin culpa del empleado, está comprendida en los alcances de este artículo»<sup>35</sup>. Esto constituía una clara diferencia respecto de la ley n° 9688 que legislaba sobre accidentes laborales y sus secuelas físicas y sobre enfermedades profesionales, es decir, las adquiridas a causa de la actividad laboral.

La antigüedad laboral también determinó la cantidad de días de vacaciones: diez días hasta cinco años de servicio, quince días hasta diez años, veinte días hasta veinte años y treinta días para una antigüedad mayor de treinta años. Pero, sin duda, la antigüedad constituyó el instrumento que protegía a los trabajadores de comercio frente a los despidos arbitrarios o las contingencias de salud, porque el despido sin causa obligaba al empleador al resarcimiento económico del cesanteado y la indemnización garantizaba un resguardo hasta que se encontrara un nuevo puesto.

<sup>35</sup> Ángel Borlenghi, *Beneficios*, *op. cit.*, p. 36.

La ley n° 11729 creó una gran cantidad de disposiciones. Por una cuestión de espacio, sólo las enumeraremos: licencia sin goce de sueldo frente al Servicio Militar, resarcimiento ante daños o pérdidas ocurridos durante la jornada laboral, preaviso por despido, indemnización ante la muerte del empleado, la suspensión de tareas, la rebaja de sueldo o el cambio de propietario del establecimiento comercial, certificado laboral luego de la desvinculación. También especificó los procedimientos frente a la renuncia del empleado –preaviso al empleador– y las causas de despido justificado –fraude, incapacidad en el desempeño, negociación comercial por cuenta propia–<sup>36</sup>.

Así como el texto legislativo estableció la licencia sin goce de sueldo frente al Servicio Militar, una obligación de los varones ciudadanos, omitió toda referencia a la licencia por maternidad, porque ella estaba pautada primero por la ley n° 11317 (1924) y luego por la ley n° 11933 (1934). Recordemos que, en agosto de 1932, mientras la ley que reformaría al Código de Comercio se debatía en la Cámara de Diputados, estaba en vigencia la ley n° 11.317 que había reglamentado la licencia de seis semanas antes del parto y seis semanas después del parto sin goce de sueldo para las «mujeres ocupadas en establecimientos industriales o comerciales»<sup>37</sup>. La ley n° 11729 se promulgó el 21 de septiembre de 1934. Semanas después, el 15 de octubre, ocurrió lo mismo con la ley n° 11933 que estableció el seguro obligatorio de maternidad. Esto implicó que las trabajadoras embarazadas conservarían su empleo durante su licencia por maternidad que, según la nueva normativa, sería de treinta días antes del parto y cuarenta y cinco días después del parto. Si bien no cobrarían su sueldo, recibirían un subsidio monetario equivalente al monto del salario con un tope de hasta doscientos pesos, cifra poco frecuente por entonces. A la licencia y al subsidio se sumaba la atención médica gratuita.

De acuerdo con lo anterior, en caso de enfermedad el personal femenino de los establecimientos comerciales se amparaba por la ley n° 11729 y en caso de maternidad por la ley n° 11933. Unsain subrayaba los beneficios de estas leyes diferenciales cuando analizaba la situación de las empleadas que incluso ganaran más de doscientos pesos mensuales, porque ellas se beneficiaban, además, con la atención sanitaria gratuita:

<sup>36</sup> Ángel Borlenghi, *Beneficios*, op. cit.; Alejandro Unsain, *Empleados de comercio*, op. cit.

<sup>37</sup> *Boletín Oficial de la República Argentina*, 23/09/1926, pp. 978-979.

«la empleada en trance de maternidad, queda en condición de inferioridad al empleado en situación de enfermedad que percibe la totalidad de su sueldo, sea cual sea su monto. Pero aquella situación de beneficio se atenúa o queda compensada si se tiene presente que el subsidio no constituye la única prestación a que la parturienta tiene derecho dentro de esta ley especial. Debe recibir, en efecto, además, los cuidados gratuitos de un médico o de una partera»<sup>38</sup>.

El subsidio se recaudaría a partir del aporte trimestral de las asalariadas de entre quince y cuarenta y cinco años de edad, los empleadores y el Estado. Sin embargo, su implementación se demoró debido a la falta de agencias estatales que asumieran tal responsabilidad de manera eficiente. Recién en 1936 comenzó a funcionar como administradora la Caja de Maternidad<sup>39</sup>. Hasta entonces, las empleadas de comercio en «situación de parto» no pudieron beneficiarse ni con el seguro por maternidad, ni con la licencia por enfermedad. Esta cruda realidad no afectaba el optimismo de Unsain:

«Por razón de época en que fue dictado, el Código de Comercio no contempló la situación de la mujer en estado de ser madre. Ello se explica, fácilmente, teniendo presente que su acceso a las actividades del trabajo comercial fue un hecho cumplido con mucha posterioridad. Sus disposiciones sobre enfermedad no se referían, pues a la situación de madre. La ley 11729 no llenó aquel vacío, de modo que es en esta nueva ley [ley n° 11933], cuya reglamentación aún no se ha dictado en la que se halla el estatuto de la empleada en situación de parto»<sup>40</sup>.

<sup>38</sup> Alejandro Unsain, *Empleados de comercio*, op. cit., p. 116.

<sup>39</sup> Como analizaron Biernat y Ramacciotti, la Caja de Maternidad se creó con el decreto n° 80229 y fue la entidad encargada de administrar el seguro. A principios de la década de 1940, la Caja contaba con 32.212 afiliadas en todo el país y su funcionamiento eran bastante irregular debido a obstáculos burocráticos que desalentaban a las mujeres a afiliarse y a reclamar el subsidio. Carolina Biernat y Karina Ramacciotti, «La protección a la maternidad de las trabajadoras...», op. cit., pp. 153-177.

<sup>40</sup> Alejandro Unsain, *Empleados de comercio*, op. cit., p. 121.

El antiguo director del DNT señalaba las falencias del Código de Comercio y de la ley n° 11729, reparadas por la ley n° 11933. En cambio, Josefina Marpons, integrante del PS y de la CGEC, defensora de la legislación laboral, empañaba el optimismo de Unsain en su análisis de la reglamentación de la maternidad:

«Aunque es imposible desconocer las evidentes ventajas que tales reglamentaciones proporcionan a las madres, nos encontramos con que ni aún este aspecto de leyes, puestas al servicio del más alto grado de la femineidad, son estrictamente dedicados a la trabajadora madre, sino al fruto de su gravidez»<sup>41</sup>.

Para Marpons la legislación priorizaba la vida del hijo por sobre las condiciones laborales de las madres. La socialista visibilizaba las particularidades del trabajo femenino que sumaba tareas productivas y reproductivas que desagregaba a su vez en tareas domésticas y tareas de cuidado, consumiendo el tiempo de las mujeres, situación que redundaba en su perjuicio. El Estado debía no sólo proteger a la maternidad sino aliviar esa doble carga.

Concluimos que la ley n° 11729 contempló a todos los trabajadores del sector mercantil cuya presencia en el mercado se había incrementado desde las primeras décadas del siglo. Dentro de sus alcances sobresalen el reconocimiento de la antigüedad laboral y las diferentes indemnizaciones, tanto frente al despido como frente a la enfermedad. Dentro de sus limitaciones se encuentran la concepción de universalidad implícita en la legislación que contempló la experiencia laboral de los varones e ignoró las particularidades de la experiencia asalariada de las mujeres. La protección de la madre trabajadora legitimó la noción de excepcionalidad del trabajo femenino y, por lo tanto, no cuestionó los mecanismos de discriminación laboral.

El Estado, en la acción de los legisladores, debió contemplar la presión de los empresarios opuestos a la medida, pero también la de los sindicatos defensores de ella. A continuación analizaremos la postura de la Federación de Empleados de Comercio (FEC) y la Federación de Asociaciones Católicas de Empleadas (FACE) ante la ley.

<sup>41</sup> Josefina Marpons, *La mujer en el trabajo*, Santiago de Chile, Ediciones Ercilla, 1938, p. 55.

## LA FEDERACIÓN DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y

### LA FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES CATÓLICAS DE EMPLEADAS ANTE LA LEY N° 11729

La FEC y la FACE constituyeron dos entidades gremiales que, en los años 1930, interpellaron al Estado encarnado en el Poder Legislativo para que sancionara y cumpliera la ley n° 11729. La defensa del texto legislativo no disimuló ni las diferencias ideológicas entre ambas federaciones ni el consenso en torno a las identidades de género que asimilaban el trabajo productivo como un rasgo constitutivo de la masculinidad y como una actividad excepcional de la feminidad.

Ambas federaciones nacieron bajo el signo de la profunda conflictividad social que se desplegó en la ciudad de Buenos Aires entre 1917 y 1921 y que tuvo su epicentro en el año 1919. La FEC lo hizo ese mismo año con una conducción que se asumió sindicalista y la FACE en 1922 como una iniciativa de Monseñor Miguel de Andrea, un conspicuo representante del catolicismo social. En la década de 1930, los socialistas liderados en torno a Ángel Gabriel Borlenghi asumieron la dirección de la FEC, mientras la FACE se consolidaba institucionalmente a partir de la inauguración de la Casa de la Empleada, el centro desde donde impartiría los servicios sociales a sus socias<sup>42</sup>. Mientras la FEC convocó indistintamente a varones y mujeres a acciones de protesta pública para combatir la «explotación patronal», la FACE llamó exclusivamente a las mujeres asalariadas, a tolerar el «sacrificio» del trabajo para fomentar «la unión entre el capital y el trabajo»<sup>43</sup>. El camino propuesto para ello era la asistencia social expresada en servicios médicos, gastronómicos, religiosos y educativos, que la entidad ofrecía a sus socias.

A partir de 1935, la FACE instituyó que todos los 5 de julio, día del nacimiento de Monseñor Miguel de Andrea, se conmemoraría el «Día de la Empleada». Si bien se buscaba homenajear tanto a su director espiritual como a su obra social, la celebración pretendía visibilizar su propuesta gremial a través no sólo de actos festivos sino mediante manifestaciones callejeras. Nuestro análisis se detendrá en

<sup>42</sup> La Casa de la Empleada ofrecía servicios médicos, gastronómicos, educativos, recreativos, religiosos y hasta higiénicos a sus socias ya que allí funcionaban consultorios médicos, un comedor, una biblioteca, una capilla y baños.

<sup>43</sup> Joel Horowitz, *op. cit.*, pp. 97-98; Ezequiel Adamovsky, *Historia de la clase media argentina. Apogeo y decadencia de una ilusión, 1919-2003*, Buenos Aires, Planeta, 2009, pp. 150-152; Omar Acha, «Dos estrategias de domesticación de la mujer joven trabajadora: la Casa y el Hogar de la Empleada», en: Carolina Barry, Karina Ramacciotti y Adriana Valobra (eds.), *La Fundación Eva Perón y las mujeres: entre la provocación y la inclusión*, Buenos Aires, Biblos, 2008, pp. 151-178; Miranda Lida, *op. cit.*

el Día de la Empleada de 1936, momento en que se produjo un enfrentamiento entre Ángel Borlenghi y Monseñor De Andrea en torno a la ley nº 11729. Ya en 1935, una nada amable columna del *Boletín de la CGT* había denunciado el carácter empresario que ostentaba la FACE y su día, porque expresaba que su propósito no era otro que distraer a las empleadas de la afiliación a la FEC, un sindicato que defendía sus derechos como trabajadoras<sup>44</sup>.

Recordemos que en 1935 un informe del procurador general de la nación, promovido por la acción de entidades empresarias, denunció el carácter inconstitucional del artículo segundo de la ley nº 11729. El sábado 16 de mayo de 1936, a las 16 horas, la FACE convocó a «toda socia consciente» a una reunión en su sede social para el estudio de la ley nº 11729<sup>45</sup>. Allí se manifestó defensora de las «conquistas obtenidas con dicha ley», mientras avalaba una revisión del artículo en cuestión a manos del Poder Legislativo, para «corregir defectos de redacción». También expresó un contundente rechazo a la campaña que en su contra encabezó la FEC. Si bien no la nombraba no quedaban dudas de que se refería a ella y su postura de confrontación clasista:

«Rechazamos las tergiversaciones de los grupos sectarios que torcidamente y por intereses que no deseamos profundizar, tratan vanamente de atribuirnos actitudes contrarias a los legítimos intereses del trabajo. ¡Que sepan todos que la FACE, entidad compuesta por empleadas y gobernada directa y exclusivamente por ellas mismas, sin intromisiones extrañas, ni hoy ni nunca defenderá otra cosa que el bienestar y la elevación de nuestro gremio dentro de la verdad y de la justicia!»<sup>46</sup>.

Unas semanas después, el domingo 5 de julio tuvo lugar la manifestación a Plaza Congreso. Allí, Monseñor De Andrea no sólo ratificó la postura de la FACE frente a la ley nº 11729 sino que subrayó la validez del catolicismo social frente al capitalismo y al comunismo cuando insistió en la propuesta de «la armonía de clases bajo la égida del Estado». Como analizó Miranda Lida, a lo largo de los

<sup>44</sup> Sendero, «El día de la empleada», *Boletín de la Confederación General del Trabajo*, nº 66, 19/07/1935.

<sup>45</sup> *Agremiación Femenina*, nº 127-128, marzo-abril de 1936.

<sup>46</sup> *Agremiación Femenina*, nº 129-130, mayo-junio de 1936, pp. 14 a 15; «El día de la Empleada», *Agremiación Femenina*, nº 131-132, julio-agosto de 1936, pp. 1-10.

años 1930, mientras la mano visible del Estado crecía, De Andrea interpelaría explícitamente la intervención estatal en materia social para la negociación y la resolución de conflictos laborales<sup>47</sup>.

La respuesta de la FEC fue inmediata. El viernes 10 de julio en un acto en el teatro Coliseo en horario vespertino, Borlenghi respondió a De Andrea, acusándolo de defender los intereses empresariales antes que los intereses de los empleados<sup>48</sup>. El secretario de la FEC rechazaba la reforma de la ley y denunciaba el carácter autoritario que poseía De Andrea dentro de la FACE porque las propuestas no se debatían entre las empleadas sino que se les imponían verticalmente. Por último, reivindicó la lucha de clases:

«Estamos obligados a luchar la clase de los explotados frente a la clase de los explotadores. No hay término medio, no hay posibilidad de transacciones. No hay los que dicen los manifiestos de la Asociación Católica de Empleadas, esa armonía entre patrones y empleados. Los intereses nuestros y los intereses de ellos se combaten. Tenemos interés en que esta antítesis sea suprimida y sea cambiada por una distribución de los beneficios más equitativa, más justa, más racional»<sup>49</sup>.

El Día de la Empleada de 1936, las dos propuestas ideológicas de la FACE y la FEC se enfrentaron explícitamente: la «armonía de clases» contra la «lucha de clases». Sin embargo, ambas federaciones defendieron la legislación social que protegería las condiciones laborales de los empleados de comercio. En esta interpelación a la intervención del Estado como regulador de las relaciones entre empleadores y trabajadores, la FEC se colocó junto a los trabajadores sin por ello poner en riesgo la propiedad de los empleadores. Este gesto estuvo presente cuando Borlenghi defendió el monto máximo que debía respetar el medio sueldo acumulable por

<sup>47</sup> Miranda Lida, *op. cit.*, pp. 159-178.

<sup>48</sup> Borlenghi denunció que tanto la FACE como De Andrea habían omitido, en la enumeración de los beneficios de la ley n° 11729, la licencia por enfermedad con goce de sueldo. Según Borlenghi ésta era una reivindicación de los empresarios que propiciaban un seguro social recaudado a partir de la contribución de los trabajadores. De esta manera, la propuesta empresarial coincidía con la de la FACE. Ver: «La ley 11729 sobrepasa en beneficios para los trabajadores a las anteriores leyes obreras», CGT, 17/07/1936.

<sup>49</sup> CGT, 17/07/1936.

cada año de trabajo, para calcular las indemnizaciones. La justificación de esa decisión fue «evitar que el comerciante se vea obligado a pagar sumas excesivamente crecidas»<sup>50</sup>. En una dirección más conciliadora a la de la FEC, la FACE se colocó entre los empleadores y las trabajadoras. A los primeros les concedió un apoyo indirecto –su propuesta de reforma del texto de la ley no puede leerse de otra manera–, mientras que a las segundas les ofrecía la demanda de una legislación que las protegiera junto con los servicios sociales de la Casa de la Empleada costeados mayoritariamente con cuantiosas donaciones de las clases propietarias.

Por último, ambas organizaciones implícitamente mantuvieron el acuerdo en torno a la excepcionalidad del trabajo femenino. Borlenghi fue un elocuente defensor del varón proveedor y de la mujer madre. En los inicios del tratamiento de la ley que reformaría al Código de Comercio lo había explicitado:

«Nadie desconoce la situación de violencia en que tiene que trabajar el factor, empleado y obrero que está siempre pendiente de la voluntad del principal. Hombres que tienen que mantener a una familia deben soportar con una resignación rayana en la esclavitud, los caprichos de los patrones [...] porque de lo contrario se los despiden quedando en completo desamparo»<sup>51</sup>.

Lo volvió a explicitar cuando finalmente se sancionó la ley en septiembre de 1934:

«Que cada hombre interesado se convierta en un férreo propagandista de esta verdad y que las mujeres empleadas que han de transmitir la fina emoción de su encanto femenino a futuras generaciones, sepan enseñar a sus hijos cuánto entusiasmo, dedicación y espíritu de lucha fue menester para el hermoso triunfo logrado que ahora entregamos con el corazón emocionado y la mente serena a la defensa valiente de la gran masa de beneficiados»<sup>52</sup>.

<sup>50</sup> Ángel Borlenghi, *Beneficios*, *op. cit.*, p. 65.

<sup>51</sup> *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados. Año 1932*, t. V, Buenos Aires, Imprenta del Congreso Nacional, 1933, sesión del 10/08/1932. p. 54. Ver: Inserción solicitada por el diputado Pérez Leirós, firmada por Ángel Borlenghi.

<sup>52</sup> Ángel Borlenghi, *Beneficios*, *op. cit.*, p. 108.

A diferencia de otros discursos sociales cercanos a la cultura católica que se opusieron a la participación femenina en actividades asalariadas, la FACE defendió el trabajo femenino como una actividad excepcional causada por la necesidad material<sup>53</sup>. Los vaivenes de la vida moderna habían empujado a las mujeres al mercado, sin embargo, las tareas asalariadas les permitían enfrentar la adversidad, cuando no acceder al progreso, por vías «honestas». Como recitaría el himno institucional escrito por De Andrea: «aceptemos con sana alegría / el trabajo que es timbre de honor».

Esta aceptación del trabajo asalariado no implicaba, bajo ningún aspecto, una renuncia a la identidad femenina definida por la maternidad y la domesticidad, porque las empleadas fueron interpeladas como «hijas, hermanas, esposas y madres» que «ayudaban» a sus grupos familiares y, si por contingentes situaciones debían permanecer solteras –la FACE se preocupó por brindar redes de contención a mujeres desprovistas de vínculos familiares–, el trabajo les permitía «emprender su vida sola» sin «depender de ajenas benevolencias»<sup>54</sup>.

## CONSIDERACIONES FINALES

Los empleados de comercio protagonizaron tanto un crecimiento como una llamativa diferenciación respecto de otros trabajadores dentro del mercado laboral. Semejante expansión, a la que se sumó la influencia de la crisis económica, empujó la emergencia de demandas específicas de este sector, como la preocupación por la «estabilidad laboral». Dos organizaciones sindicales, la FEC y la FACE compitieron por las soluciones a tales demandas y desde el socialismo y el catolicismo social interpellaron al Estado para que se involucrara en soluciones promisorias: una legislación que reglamentara las relaciones entre empresarios y trabajadores. En este escenario se produjo la sanción de la ley n° 11729, cuyo principal alcance fue el reconocimiento de la antigüedad laboral como un derecho que beneficiaba a los empleados y les permitía el resguardo de la indemnización frente al despido o las licencias por enfermedad o accidente.

<sup>53</sup> En 1935, la Asociación Cristiana Femenina, la sección femenina de la Asociación Cristiana de Jóvenes, declaró que «la mujer tiene en la vida del hogar su principal tarea y que su ocupación en oficinas y talleres resta oportunidades de trabajo al hombre» (*La Prensa*, 28/06/1935).

<sup>54</sup> «Inauguración de una filial en La Plata», *Agremiación Femenina*, julio-agosto de 1937.

En este juego entre petición sindical y acción legislativa, sindicalistas y legisladores consideraron el trabajo como una actividad propia de los varones y como una actividad excepcional de las mujeres. El énfasis en la reglamentación de la maternidad, la ausencia de una agenda sobre las formas de discriminación laboral que afecta a las mujeres –discriminación salarial, entre otras– junto con una falta de análisis sobre su particular experiencia laboral –exigencia de trabajo productivo y trabajo reproductivo–, constituyeron manifestaciones acabadas de ello. En este punto radica uno de los principales límites de la ley analizada.

La ley n° 11729 representó la mano visible del Estado en la sociedad a través de su brazo legislativo que, por cierto, sufrió las pulseadas tanto de los sectores propietarios como de los sectores sindicales. La FEC, bajo un liderazgo socialista, aprovechó la presencia de diputados y senadores de su partido para presionar al Estado con el respaldo de las movilizaciones de sus trabajadores. Se trató de una operación exitosa que culminó con la sanción de la ley en cuestión, con los alcances y las limitaciones señaladas. Sin embargo, el Estado dejó liberado el cumplimiento de la ley a la discrecionalidad de los empleadores. Esta situación cambiaría en 1945, cuando bajo la gestión del movimiento encabezado por Juan Domingo Perón, el Estado explicitó la voluntad política para la ejecución de las leyes laborales.

### **Registro bibliográfico**

QUEIROLO, GRACIELA

«Indemnizaciones, enfermedades y antigüedad entre los empleados de comercio: alcances y límites de la ley n° 11729 (Argentina, 1934-1945)», en: ESTUDIOS SOCIALES, revista universitaria semestral, año XXVI, n° 50, Santa Fe, Argentina, Universidad Nacional del Litoral, enero-junio, 2016, pp. 145-169.

### **Descriptorios · Describers**

Código de Comercio / indemnización laboral / antigüedad laboral / empleados de comercio / género  
Code of Commerce / indemnification / seniority / trade and commerce employees / gender

**Recibido:** 01 / 09 / 2015

**Aprobado:** 15 / 11 / 2015

