



Obreros, patrones e instituciones laborales en Córdoba. El caso del conflicto hotelero hacia el final de la gobernación de Amadeo Sabattini (1938-1940)

Gabriel Gerbaldo^(*)

Resumen

Durante los años treinta, la industria hotelera cordobesa tuvo un desarrollo creciente a la par que se ampliaron las competencias estatales en materia laboral. El propósito de este trabajo es analizar la implementación de la Ley Nacional N°11.544 de jornada laboral de ocho horas al ámbito hotelero de las sierras de Córdoba. Más precisamente, en el conflicto obrero-patronal que se suscitó entre los años 1938-39 producto de la aplicación de la normativa y que, a su vez, se encuentra excelentemente documentado. El análisis tendrá dos ejes fundamentales, las prácticas institucionales y las demandas hoteleras y obreras. La mirada propuesta nos permitirá problematizar el modo en que la burocracia pública local trabajó en la puesta en práctica de una política orientada a acercar a los trabajadores al Estado. A la vez, permitirá evidenciar el creciente intervencionismo estatal en las relaciones laborales, así como la aceptación de su rol por parte de los actores involucrados.

Palabras clave: Córdoba; Intervención estatal; Conflicto obrero; Burocracia pública local; Política laboral.

Workers, employers and the Department of Labor by the end of Amadeo Sabattini's term of office. A case of study on labor disputes in the hotel industry in Cordoba (1938-1940)

Abstract

In the 1930s the hotel industry of Cordoba (Argentina) had a growing development at the same time as the role of the State in working conditions regulations increased. This paper aims to analyze the implementation of the Labour Act N° 11.544 about eight-hour workday in the hotel industry of Córdoba. We are going to focus on the employers and employees conflict that arose between the years 1938-39 in this particular location due to the implementation of the law. That dispute was very well documented and we think that it is a good example of the confrontation between the State and a reluctant economy sector. Our analysis has two key points: the institutional practices of the State and the demands of employers and workers. The proposed analysis allows us to problematize how the local bureaucracy was the key to the implementation of a policy that aimed to bring workers along with the State. At the same time, it allows recognizing the growing State interventionism in labor relations and the subsequent acceptance of its role.

Key words: Córdoba; State intervention; Labor conflict; Local state bureaucracy; Labor policy.

^(*) Profesor en Historia (Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad). Becario Doctoral (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas / Universidad Nacional de Córdoba). Argentina. Email: ggerbaldo622@mi.unc.edu.ar / gabrielgerbaldo1@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0061-1667>



“Obreros, patrones e instituciones laborales en Córdoba. El caso del conflicto hotelero hacia el final de la gobernación de Amadeo Sabattini (1938-1940)”

Obreros, patrones e instituciones laborales en Córdoba. El caso del conflicto hotelero hacia el final de la gobernación de Amadeo Sabattini (1938-1940)¹

1. Introducción

A partir de los años treinta, la bibliografía especializada coincide en señalar el aceleramiento de un proceso de construcción de un Estado orientado a solucionar, en materia laboral y social, la llamada “cuestión obrera”. A nivel nacional, desde inicios del siglo XX, esto tuvo como expresión la creación de instituciones capaces de regular las relaciones entre patrones y obreros, tales como el Departamento Nacional de Trabajo (DNT) fundado en 1907 (Lobato, 2007; Lobato y Suriano, 2013). Dicho proceso significó tanto la ampliación de la estructura técnico burocrática, como también la dinamización del mundo laboral. Mientras se registraba un crecimiento de las urbes, comenzaron a surgir nuevas demandas que impulsaron al Estado a buscar respuestas más eficaces para las necesidades de la sociedad (Ortiz Bergia, 2009; Ramacciotti y Biernat, 2012; González Bollo, 2008; Gaudio y Pilone, 1983, 1984; Doyon, 2006; Del Campo, 2005; Horowitz, 2004). Las explicaciones a ese proceso de intervención estatal no se agotan en la escala nacional, más bien deben hallarse en la heterogeneidad del país, teniendo en cuenta los diversos tintes regionales (Ortiz Bergia, 2009, Barandiarán, 2008; Barandiarán, 2017; Bohoslavsky y Soprano, 2009; Ullivarri, 2019).

A escala subnacional, en esos años, Córdoba inició un proceso de consolidación de nuevas formas de mediaciones corporativas de las relaciones sociales que, a su vez, también significó la pérdida de vigencia de las políticas represivas frente a las problemáticas laborales (Ortiz Bergia, 2009). Durante el período, se sucedieron dos partidos políticos en el gobierno provincial que, *a priori*, distaban en sus fundamentos político-ideológicos. Tanto el Partido Demócrata (PD), hasta 1936, como la Unión Cívica Radical (UCR) ensayaron, a través de la promulgación de un importante corpus normativo, políticas tendientes a la regulación e institucionalización de las relaciones laborales. Esto promovió dos lecturas posibles sobre el proceso, por un lado, hallamos diferentes autores que señalaron las rupturas que registró el Estado provincial en sus formas de actuar, en relación a las legislaciones laborales a mediados de la década. Estas miradas indicaron que dicho cambio estuvo vinculado al protagonismo de Amadeo Sabattini (UCR) dentro del proceso (Philp, 1998; Roggio, 2000; Tcach, 1999, 2012). Por otro lado, existen estudios que, sin negar la relevancia de las políticas laborales desarrolladas por el dirigente radical, mostraron las continuidades de un proceso de estructuración de las políticas sociales llevadas adelante por el Estado, durante la primera mitad de la década (Ortiz Bergia, 2009, 2013 y 2014; Portelli, 2011). Ortiz Bergia (2014) observó la dinámica interna de la Oficina/Departamento de Trabajo frente a las políticas laborales, evidenciando la escasez de recursos materiales y humanos que delimitaron sus capacidades de intervención. La autora señaló la apertura de un proceso de mayor complejización de las estructuras estatales a partir de 1939, cuando se conformó el Departamento Provincial de Trabajo (DPT). Estas miradas enriquecen el conocimiento del período de transformación estatal abierto en la década del treinta, al permitir captar la dinámica presente hacia el interior del Estado. Sin embargo, no suelen entrar en relación con otros actores involucrados en el espacio político que, en su vinculación con los agentes e instituciones, hacen al aparato estatal.

En la historiografía contemporánea, existe una mirada que apunta a pensar al Estado (y sus prácticas) como una construcción colectiva, heterogénea y (quizás) desordenada, pero sobre todo no unívoca (Bohoslavsky, 2005). Cruzado por la porosidad de los intercambios con otras esferas sociales, por la superposición de funciones y los vaivenes organizativos, el Estado se va haciendo en la práctica (Luciani, 2014). De tal forma, en el presente escrito retomamos esta mirada, al tiempo que perseguimos complejizar la observación de este período de transformaciones a través del análisis de un conflicto obrero local. Esto nos permitirá relacionar las prácticas de los agentes estatales con otros actores (obreros y empresarios) que posibilitaron

¹ Para la realización del presente trabajo, agradecemos la colaboración, lectura atenta y señalamientos de las Dras. María José Ortíz Bergia y Rebeca Camaño Semprini, así como la de los/as evaluadore/as de la revista.

o condicionaron a aquellas. En esta línea de análisis, focalizaremos nuestra mirada en el conflicto hotelero de los años 1938-39.

La cuestión hotelera ha sido observada desde diferentes perspectivas: Schlüter (2008) narró la evolución del turismo en el país desde una perspectiva sociológica, evidenciando la trascendencia del desarrollo de los caminos para la industria, Pastoriza (2008), por su parte, analizó la trayectoria hotelera de Mar del Plata y la conformación del balneario de masas y acceso al ocio. Esta autora evidencia tanto la expansión de la actividad, como el aumento de los veraneantes en Córdoba y Mar del Plata, que llegaron a triplicarse entre 1920 y 1936. El fenómeno respondió a la gradual extensión del beneficio de las vacaciones, a la difusión del automóvil, a la mejora vial y a los efectos, aunque muy limitados, de las acciones concretas de fomento del turismo llevadas adelante por clubes de automovilistas como el Touring Club Argentino. Desde otro foco de análisis, Piglia (2008) analizó la configuración del turismo como problema público, dando cuenta de la importancia creciente para el Estado y su intervención para el desarrollo de la industria. En lo que hace a los trabajadores del sector, Garazi (2016) ha señalado, a partir de fuentes oficiales nacionales, que el trabajo en el sector hotelero y gastronómico se caracterizó por ocupar una posición pendular entre el “trabajo de servidor” y el “trabajo asalariado”. Los denominados trabajos serviles o de “servidor” se caracterizan por no crear un valor de uso, pese a ser objeto de un intercambio mercantil público. Además, la labor desbordaba la realización de una tarea específica, ya que el servidor debía darse por entero, agradar al amo que le pagaría en función del placer que este recibía. Por el contrario, el “asalariado” hace referencia, según Castel (1997), a la condición de aquel actor que recibía una retribución puntual por una tarea pero que, al mismo tiempo, esta era una fuente que aseguraba derechos, daba acceso a prestaciones por fuera del trabajo (seguro por enfermedad o accidente, jubilación) y permitía una participación ampliada en la vida social (consumo, vivienda, educación, ocio). En base a ello, Garazi (2016) considera que la inserción del trabajo hotelero dentro de la categoría de servicios, sus altos niveles de informalidad, así como su proximidad al trabajo doméstico remunerado y no remunerado asociado tradicionalmente con el género femenino, obstaculizaron la plena y temprana inclusión de sus trabajadores/as en la condición de asalariados/as y brinda importantes claves de análisis para la comprensión de la voz obrera en el conflicto.

Para contextualizar, debemos señalar que la hotelería privada adquirió para los años treinta un importante desarrollo en los centros turísticos más frecuentados del país, como las sierras de Córdoba o Mar del Plata. Para 1942, ya existían más de 155 establecimientos en las sierras (Bruno, 2012). Este desarrollo creciente se dio simultáneamente a la ampliación de las competencias estatales en materia laboral. En ese universo descrito, nos proponemos analizar la implementación de la Ley Nacional N°11.544 de jornada laboral (1929) al ámbito hotelero de las sierras de Córdoba. Dicha legislación estableció la jornada de ocho horas o cuarenta y ocho horas semanales en todo establecimiento público y privado; quedaban exceptuados tanto los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, como los establecimientos en que trabajaran solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal. En el caso del trabajo nocturno, la ley preveía un máximo de siete horas (Ley N° 11.544 actualizada—Infoleg, s.f.). Focalizaremos nuestra mirada en el conflicto obrero-patronal que se suscitó entre los años 1938-39 producto de la aplicación de la normativa y que su vez, se encuentra excelentemente documentado. Partiendo de esta riqueza documental, utilizaremos como fuentes principales los documentos del Departamento Provincial de Trabajo (DPT) del Archivo Histórico de Gobierno de la Provincia de Córdoba (A.H.P.C.) y la prensa del período.

La óptica propuesta nos permitirá problematizar el modo en que la burocracia pública local abordó la puesta en práctica de una política orientada a acercar a los trabajadores al Estado. En este sentido, distinguiremos entre el accionar de quien lideraba la cartera laboral, el Director del DPT, y los agentes públicos que Lipsky (1980) denominó como “burócratas de calle” (*street-level bureaucracies*). Esto últimos, son aquellos cuya principal característica es su interacción directa con los ciudadanos, empleados que trabajan en contacto directo con los usuarios de las diferentes políticas públicas, en otras palabras, el rostro visible del gobierno. En nuestro caso, como se verá más adelante, será el Inspector Molina quien desempeñe tal rol.

“Obreros, patrones e instituciones laborales en Córdoba. El caso del conflicto hotelero hacia el final de la gobernación de Amadeo Sabattini (1938-1940)”

El presente escrito tendrá tres apartados. En primer lugar, retomaremos las crecientes capacidades estatales en materia laboral, así como también el principio del fin de la excepcionalidad hotelera en lo que a condiciones de trabajo se refiere. En segundo lugar, analizaremos el conflicto entre hoteleros, representados por la Unión Industrial Hotelera Córdoba (UIHC), y obreros, representados por la Sociedad de Resistencia “Unión Gastronómica” (SRUG). Abordaremos, principalmente, aquello que Nieto (2018) caracteriza como “micro conflicto”, esto es, la conflictividad laboral cotidiana. Describiremos las principales demandas de los actores y sus acciones, tanto en el espacio público como en la arena estatal, identificando el rol de la cartera laboral en el procesamiento del conflicto. Finalmente, realizaremos unas breves consideraciones finales a partir del análisis realizado.

2.1 La cuestión hotelera: ¿excepción a la Ley Nacional N°11.544?

En Argentina, desde inicios del siglo XX, el trabajo fue convirtiéndose progresivamente en una cuestión problemática en la que el Estado debía intervenir. Prueba de ello son las numerosas legislaciones laborales tales como las leyes del trabajo de mujeres y menores, la ley de accidentes de trabajo, el descanso dominical, la ley de ocho horas y la ley de sábado inglés. En lo que hace a la escala subnacional, la UCR presentó, en su primer año de gobierno en Córdoba, los proyectos de reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio que finalmente no prosperaron (Tcach, 2012).

Este incremento de la legislación pro obrera tuvo su reflejo en el crecimiento de las actividades realizadas en el ámbito de las relaciones laborales, en la década del treinta se observa una mayor implementación de estas políticas. Prueba de ello, fue el crecimiento de las planillas de inspección sobre cumplimiento de la ley como las indemnizaciones por accidentes de trabajo tramitadas por el DPT (Ortiz Bergia, 2009 y 2014). Este departamento, a pesar de contar con insuficientes recursos para la tarea, desplegó toda una serie de medidas que materializaron la ruptura en torno a las relaciones trabajo-capital. En esta clave, la ley N° 3571 de conciliación y arbitraje (1933) representó una novedad tanto en el ámbito laboral como en el político. Lo novedoso de la legislación, promovida por el gobierno demócrata y cuya vigencia se mantuvo durante el gobierno radical, estuvo dada por el reconocimiento del derecho de agremiación, de huelga e institucionalización de las relaciones laborales por parte del Estado, en un marco dónde no existían antecedentes de tribunales de conciliación y arbitraje en el país. La huelga como formato de protesta de los trabajadores, aumentó a mediados de la década como resultado de las necesidades contenidas por la crisis económica y la mayor apertura política del nuevo gobierno radical, quien salió victorioso de las elecciones con el apoyo del Partido Comunista (PC). Frente a ello, existió una utilización creciente del mecanismo para resolver los conflictos laborales (Ortiz Bergia, 2009 y 2014; Tcach, 2012; Philp, 1998).²

En 1939 se sancionó la Ley Orgánica con la que Modesto Sayavedra (dirigente sabattinista) se convirtió en el Director del DPT. Justamente a él estaba dirigida la nota elevada por los propietarios de Hoteles y Casas de Pensión a fines del año 1938, en la que solicitaron la excepción a la Ley Nacional N° 11.544 (sancionada en 1929) en relación al trabajo hotelero de verano.³ Según Garazi (2016), a fines de la década del treinta existieron proyectos para regular el trabajo hotelero a nivel nacional, advertidos por el llamamiento realizado desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT).⁴ De hecho, el primer proyecto nacional para regular la actividad fue presentado por el diputado socialista Coca en 1937. A pesar de lo fallido que resultó, resulta apreciable el debate existente en la coyuntura en torno a la regulación de la

² Córdoba resulta un caso novedoso en materia de regulación laboral en los ámbitos subnacionales tanto por su creciente legislación pro obrera como por la implementación de aquellas. A modo de breve comparación, la provincia de Buenos Aires, durante la gobernación de Manuel Fresco, recién sancionó la Ley N.º 4548 en 1937, que dotó de un marco jurídico para erigir al DPT como organismo de conciliación y arbitraje entre patrones y obreros. No obstante, Ascolani (2012) considera que dicho gobierno fue contrario a la sindicalización de los obreros rurales y que tuvo un posicionamiento estrictamente arbitral. Para una comparación entre las distintas carteras laborales provinciales durante la década del treinta, ver Barandiarán (2016).

³ A. H. P. C.; Ministerio de Gobierno (MG), Tomo 32, año 1939, 18/11/38, f. 482-483.

⁴ La autora señala que en el año 1931, bajo los auspicios de la OIT, tuvo lugar una reunión consultiva de empleados de hoteles, cafés, restaurantes, que trató la problemática de los sistemas de remuneración de sus trabajadores. Esto indicaría dos grandes cuestiones: el crecimiento de la industria hotelera y el problema de la remuneración de aquellos como fenómeno a resolver a escala global (Garazi, 2016: 112).

industria hotelera.

En el escrito presentado, los hoteleros manifestaron que la ley permitía a los obreros⁵ trabajar solo tres meses, por lo que cuando la temporada era mala, la industria obtenía grandes pérdidas. A su vez, señalaron que la aplicación "con intensidad" resultaba imposible de efectivizar debido a la falta de personal de reemplazo. A partir de allí, enumeraron una serie de hipotéticas consecuencias que tendría la aplicación de la legislación: en primer lugar, los obreros realizarían doble turno de jornada laboral; en segundo lugar, los empleadores deberían aumentarles el salario para que afronten los gastos de alojamiento y comida (aducían la no existencia de espacios para el doble de personal); en tercer lugar, el doble turno impediría al personal su principal fuente de recursos: el cobro de propinas; en cuarto lugar, y por último, el incremento salarial obligaría "fatalmente" a un aumento del 20% del costo de la pensión. Sin embargo, el escrito no finalizaba allí, sostuvieron que la labor que realizaban los obreros no significaba cansancio alguno y que, a pesar de que respetaban el espíritu de la ley, el trabajo hotelero era "intermitente":⁶ esto es, aquellos quedaban a disposición de los patrones a la espera de un llamado para la realización de un determinado servicio, principalmente durante la temporada de veraneo. Por ello, le solicitaron al Director del DPT la excepción a la ley confirmando su compromiso con la economía provincial. La nota se encontraba firmada por más de 11 hoteleros que cubrían, entre otras, las zonas de Sierras Chicas y La Cumbre.⁷

El argumento principal de los hoteleros se focalizó en el virtual encarecimiento de la actividad, en el caso de mediar la aplicación con "intensidad". Vislumbramos dos posibles estrategias: por un lado, apelaron a que el gobierno no deseaba que el rubro tuviera pérdidas en un contexto de salida de la crisis económica y desarrollo de la industria hotelera. En esta clave, solicitaron el apoyo del Estado, en un contexto donde la Nación aportaba al turismo mediante el desarrollo de caminos y créditos (Piglia, 2011). El documento solicitó la excepción o "un permiso especial" que creían justo y de alta conveniencia para las partes. Este argumento comprendía que la actividad podía encuadrarse en aquellas exceptuadas por la ley. Por otro lado, manifestaron la comodidad y satisfacción de los obreros con la modalidad de trabajo, por lo que deseaban no alterar el orden establecido. En este caso, la estrategia pareció apuntar al reconocimiento del gobierno en tanto "pro obrero", por lo que le solicitaron su apoyo para mantener la "paz social" entre las partes.

Hoteleros acudieron al DPT para solicitar su capacidad para legislar algo que observaron como un conflicto, con argumentaciones que proponían puntos de encuentro. Desconocemos acerca de la existencia de protestas en la génesis del proceso, sin embargo, el carácter del escrito nos informa más acerca de un deseo preventivo de la patronal, ya que manifestaban su intención de "prevenir futuros conflictos". A su vez, nos brinda los primeros indicios acerca de la consideración que tenían los hoteleros de sus obreros, cercanos al trabajo doméstico o casas de familia. Solicitaron una cuestión trascendental: el no reconocimiento de los trabajadores en tanto asalariados y con ello, dos grandes conquistas obreras de la época, el descanso dominical y el sábado inglés (ambos reglamentados por ley). Para ser exceptuados, los hoteleros consideraron al tipo de trabajo como "intermitente" y temporario de modo que los obreros solo realizaban un determinado servicio, principalmente durante la temporada de veraneo. Afirmaron que la labor diaria no alcanzaba las ocho horas escalonando con descansos y turnándose entre empleadores y obreros, por lo que no era cansador. A su vez, consideraron que la aplicación de la ley perjudicaría a aquellos, al equiparlos con otras industrias, desconociendo su trabajo.

Ante la solicitud, Sayavedra envió al Inspector Molina en busca de información sobre la condición obrera, especialmente en las zonas de mayor afluencia turística. Los hoteleros respondieron presentando una segunda nota representados, esta vez, por la Unión Industrial Hotelera Córdoba (UIHC).⁸ En la misma, notificaron sobre un reciente aumento de salario que rondó entre el 25 y 100%, destacando un "generoso" pago por el sábado inglés, horas

⁵ Utilizamos el concepto de "obreros", ya que es el significante con el que se designa en los documentos a los y las trabajadores que se desempeñaban en la industria hotelera del período.

⁶ Resulta interesante el significante con el cual calificaron desde la patronal al tipo de trabajo hotelero. El mismo, será objeto de disputa entre los diferentes actores.

⁷ Entre los hoteles más visitados estaban el Sierras Hotel (Alta Gracia), el Eden Hotel (La Falda) y el Hotel Yacanto (Villa Dolores). Las sierras cordobesas eran un centro turístico nacional muy visitado por esos días. (Ospital, 2005: 67).

⁸ A.H.P.C.; Ministerio de Gobierno, Tomo 32, año 1939, 26/11/38, f. 496.

“Obreros, patrones e instituciones laborales en Córdoba. El caso del conflicto hotelero hacia el final de la gobernación de Amadeo Sabattini (1938-1940)”

adicionales y domingos de franco. Según el escrito, la aplicación de la ley les impediría a los obreros gozar de este incremento.

La nota presentó, en relación a la anterior, algunas modificaciones que se encuentran marcadas con lápiz en distintos pasajes, por ejemplo, cuando sostienen que “las exigencias respecto al rendimiento de los empleados en tiempo de temporada, tienen que ser considerablemente superiores a lo que produce fuera de temporada”, como así también cuando exponen que, “el resultado positivo sería una marcada enemistad entre obreros y patrones, lo que suponemos no es del interés de ese Departamento”. El escrito finalizaba con la reiteración del pedido “sin excepciones” por tratarse “de una práctica general” que no debía ser alterada por el DPT. En tan solo una semana, los hoteleros pasaron de sostener una armonía entre empleadores y obreros, a informarle al Director de un aumento del 100% del salario para estos últimos. La negativa de una cita con Sayavedra pareció no haber sentado de la mejor manera a los hoteleros, sumado al envío del inspector Molina durante la temporada.

2.2 La condición obrera en las villas serranas ¿alcanza con las propinas?

Recién a mediados de 1939 el inspector Molina presentó el informe de su expedición como resultado de la visita por cientos de establecimientos turísticos, entre los que se hallaron los hoteles de La Cumbre y La Falda.⁹

En el encuentro llevado a cabo en La Cumbre¹⁰ participaron el inspector, el comisario, hoteleros (representados por la UIHC) y trabajadores (representados por el Sindicato Único de la Construcción Anexo Mozos).¹¹ Por un lado, coincidieron que los mozos trabajaban 8 horas, pero estos reclamaban el pago del sábado inglés y domingos de franco. La UIHC señaló que todos los obreros que se desempeñaban como mozos procedían de Córdoba, por lo que no contaban con personal de reemplazo geográficamente cercano. La opción era solicitarle al Sindicato que envíe trabajadores desde Córdoba, pero eso conllevaba costearles los pasajes del transporte, volviéndolo sumamente gravoso. Encontraban como única solución posible que los obreros trabajaran toda la temporada para luego abonarles al final la totalidad, incluyendo el sábado inglés y el descanso dominical. Los mozos no deseaban suplentes porque perdían las propinas. Por otro lado, los cocineros expresaron trabajar menos de 8 horas, al tiempo que reclamaron los días de descanso. La UIHC solicitó “elasticidad” en las jornadas: que trabajaran nueve horas un día y el siguiente, siete. Tampoco coincidieron en torno a la duración de la temporada, ya que los hoteleros afirmaron que duraba dos meses, mientras aquellos tres. El representante de la UIHC se retiró antes de la reunión sin firmar el acta, lo que nos indica el rechazo que tuvo para con la misma.

El encuentro llevado a cabo en La Falda¹² contó con la participación del inspector, el comisario, hoteleros (representados por la UIHC) y obreros, evidenciando menores puntos en común. Los hoteleros expresaron que los mozos trabajaban más de 10 horas (incluyendo desayuno y almuerzo) durante la temporada, por sesenta días máximo (lo que sería entre enero y comienzos de marzo). Afirmaron que el exceso de trabajo se compensaba con los altos salarios y las propinas. Aludieron a la falta de personal competente, no siendo una posibilidad solicitarle al Sindicato, ya que este les enviaba “pésimos” empleados. Afirmaron que el personal desconocía el oficio, lo que aparejaba inconvenientes.

La patronal asumió aquí dos grandes cuestiones: la extensión de la jornada laboral superando lo regulado por la ley nacional, y el no reconocimiento indirecto del carácter asalariado de los obreros mediante la descalificación del rol del gremio y los altos salarios supuestamente abonados. A su vez, simplificaron tanto las tareas como la duración de las mismas. Esto puede

⁹ Cabe destacar que en el informe solo se adjuntaron las actas referidas a ambos hoteles, pese a expresar el recorrido por los cientos de establecimientos. Teniendo en cuenta la escasez de recursos que caracterizó a la cartera laboral (Ortiz Bergia, 2013), cabe cuestionarse acerca de la veracidad de tal afirmación. Suponemos que el inspector visitó solo los hoteles de mayor afluencia turística, ya que es lo que consta en sus registros.

¹⁰ A.H.P.C.; Ministerio de Gobierno, Tomo 32, año 1939, 29/06/39, f. 498.

¹¹ Cabe destacar que los obreros que desempeñaban su tarea como “mozos” apenas contaban con una organización gremial propia. Según el periódico de la Federación Anarco-Comunista Argentina (FACA), titulado *Acción Libertaria*, el Sindicato Único de la Construcción era un organismo dirigido por la clase dominante, que arreglaba lo convenido por los patrones y que no respetaba la libre determinación de los obreros (*Acción Libertaria*, 01-05-1940).

¹² A.H.P.C.; Ministerio de Gobierno, Tomo 32, año 1939, 31/06/39, f. 499.

observarse tanto en la discrepancia en torno a la duración de la temporada (que acababa siendo más breve según los hoteleros de La Falda) como en las tareas que se asumían como remuneradas. Solo cocineros y mozos expresaron su voz a través de las actas del inspector, cuando las relaciones laborales hoteleras eran extremadamente heterogéneas (Garazi, 2016). Esta cuestión es central para comprender su situación, ya que las formas de clasificar y regular los trabajos no dependían exclusivamente de la tarea realizada sino del lugar donde se desarrollaba. De esta manera, en el caso de las tareas de limpieza, podían ser considerados/as trabajadores de servicio doméstico, maestranza, hoteleros, según fueran desarrolladas en casas particulares, oficinas, escuelas, hospitales u hoteles, entre otros. En el caso de los hoteles, en aquellos establecimientos de dimensiones más pequeñas y con un funcionamiento más cercano a la dinámica doméstica, era habitual que se “confundieran” las categorías laborales de sus trabajadores y, principalmente, trabajadoras (Pérez, 2014).

En esta clave, el propietario del Hotel Eden afirmó que varios de sus empleados trabajaban bajo inventario, por lo que se le dificultaba turnarlos. Esto es, el patrón les otorgaba ropa y elementos de trabajo que se encontraban registrados debidamente con el fin de reconocer algún faltante. Tal era el caso de mucamas, mozos y de aquellos que se encargaban de la despensa. A su vez, los cocineros afirmaron tener un doble turno de horario finalizando a las 22:30 hs. Esto indicaba (y la patronal lo confirmaba) que vivían en el hotel junto con mozos y mucamas. La UIHC insistió en el salario “elevadísimo” que percibían los obreros. En el caso de las mucamas, el horario se volvía más caótico trabajando, prácticamente, todo el día: de 7 hs a 10 hs; 12 hs a 14 hs; 16 hs a 17:30 hs; 20 hs a 22 hs. Hoteleros expresaron que la duración no superaba las 10 horas, descontando la comida. Sin embargo, no les concedían los descansos por la “sencilla razón” de que los clientes solicitaban que la mucama sea la misma durante toda su estadía. Advertían que de existir algún faltante, la mucama se hacía cargo a través del pago de su salario. Las actas mencionadas nos permiten obtener una imagen mucho más nítida de las relaciones laborales en el sector hotelero. Ninguna fue firmada por los representantes de la UIHC. Esto evidencia una clara muestra de su descontento, a la vez que nos permite aproximarnos a las condiciones reales del trabajo en las villas serranas. En primer lugar, los documentos expresaron que los/as obreros/as parecían estar englobados en tres figuras principales: mozos, cocineros y mucamas. Al interior de cada uno de ellos/as, convivían realidades disímiles: los cocineros eran el grupo que se encontraba mejor remunerado y cumpliendo los jornales legales, caso muy distinto el de mozos. Las dos actas no coinciden en la duración de su jornada, que alcanzaría las diez horas en La Falda ¿qué nos impide pensar que esta situación no era similar en La Cumbre y que los obreros se vieron coaccionados? Además, residían en los mismos establecimientos, por lo que podemos considerar que se encontraban desempeñando tareas a lo largo de todo el día. Tal era el caso de las mucamas, quienes se encontraban a disposición del cliente en, prácticamente y pese a los horarios esgrimidos, toda la jornada ¿en qué momento y bajo qué condiciones las mucamas podían tomar sus comidas y descansos diarios? Esto coincide con la calificación de “intermitente” del trabajo hotelero realizada por la patronal. Considerando que la gobernación de Sabattini fue duramente criticada por los sectores conservadores de la sociedad cordobesa por su impronta pro obrera,¹³ interpretamos en las expresiones de los hoteleros un intento por presentarse ante el Estado como cumplidores de las normativas vigentes. Esto permite dar cuenta de la creciente legitimidad que tenía aquel, al tiempo que las estrategias que tejían los actores para escapar a la intervención de este.

El inspector Molina concretó una cita solo con los/as obreros/as de La Falda con el fin de exponer por escrito sus condiciones.¹⁴ Al contrario de la patronal, señalaron la amplia heterogeneidad de la labor hotelera. De esta manera, manifestaron que la temporada no era de dos meses (como afirmaba la patronal), sino más bien tres: iba desde enero a fines de marzo. Los cocineros afirmaron que alcanzaban a trabajar entre doce y trece horas al día (entre mañana y tarde). Asimismo, surgió una nueva figura visibilizada por sus compañeros/as: el peón de cocina, que tenía un desempeño de hasta quince horas. Los mozos manifestaron que en las casas chicas trabajaba uno/a solo/a durante más de trece horas, al tiempo que, en los grandes

¹³ De hecho, Tcach (2012) evidencia cómo la oposición política asimila al gobierno radical con los soviets rusos (en alusión al régimen comunista) durante el debate en el que el oficialismo intentó aprobar una legislación protectora para el servicio doméstico.

¹⁴ A.H.P.C.; Ministerio de Gobierno, Tomo 32, año 1939, 13/07/39, f. 501-502.

“Obreros, patrones e instituciones laborales en Córdoba. El caso del conflicto hotelero hacia el final de la gobernación de Amadeo Sabattini (1938-1940)”

establecimientos, la jornada alcanzaba las doce horas. Debemos destacar que aquellos/as que se identificaban trabajando en los establecimientos menores, realizaban más de una tarea al mismo tiempo, percibiendo un salario por la totalidad de ellos. Las mucamas confirmaron que su tarea se desarrollaba durante toda la jornada, siendo de 7 hs a 23.30 hs sin descanso alguno. En cuanto a los salarios, expusieron lo siguiente:

- a) Cocineros: en un hotel chico, de \$120 a \$200; en un hotel grande de \$300 a \$350
- b) Mozos: de \$50 a \$60, más \$70 de propina
- c) Peón de cocina: de \$25 a \$50 (s/propina)
- d) Mucamas: \$30 más \$60 de propina

Observamos que el caso de los cocineros parecía ser la tarea mejor remunerada (generalmente reservada a los hombres), mientras que el salario de mozos y peones de cocina era extremadamente bajo, tal es así que la propina que lograban reunir superaba el salario que percibían por su tarea. De manera que los hoteleros imponían un bajo salario a los obreros, compensado con las propinas que brindaban los clientes.¹⁵ Ahora podemos comprender cuáles fueron aquellas “subas” realizadas por los hoteleros el año anterior. La mayoría de los salarios no se encontraban fijos, por lo que el acuerdo con el patrón parecía ser más el resultado de la correlación de fuerzas más que de un contrato laboral en sí (aunque fuese de palabra). Esto parecen expresar a partir de la duda de cuál era el monto total que percibían. Un dato más que nos brindan: los empleadores respetaban muy poco las comidas. Los hacían desayunar o almorzar parados en cualquier lugar del hotel, al tiempo que no les concedían más de media hora en esas condiciones. A su vez, manifestaron que no percibían los descansos dominicales, ni el sábado inglés, como los despedían antes de la finalización de la temporada, los despojaban de su derecho al cobro de los mismos. En cuanto al resto del año, luego de cesar a la gran mayoría, la patronal dejaba a algunos/as pocos/as que hacían todo tipo de tareas, volviendo a incumplir las regulaciones.

El informe del inspector¹⁶ nos brinda otros datos para analizar la conflictividad en la diversidad de establecimientos, al tiempo que le otorgó una voz a los y las obreros/as, hasta aquí, completamente invisibilizados/as (y sobre los que se pretendía legislar). El escrito estaba compuesto por cuatro grandes apartados, referidos a los puntos de disputa entre las partes.

En primer lugar, Molina identificó dos grandes etapas (al igual que los actores). La primera, que denominó "letárgica", iba desde el mes de abril hasta últimos días de diciembre. Observó poca afluencia de turistas y solo se interrumpía el flujo durante los feriados de Semana Santa, 9 de julio y 25 de mayo. La segunda etapa, que denominó como "febril", iba desde enero hasta los últimos días de marzo, con mayor afluencia de turistas. Por lo tanto, el inspector respaldó la expresión obrera de la duración de la temporada con mayor actividad, siendo de unos tres meses en total. En dicha etapa, observó que los hoteleros duplicaban el precio de la estadía con respecto al resto del año.

En segundo lugar, la duración de las jornadas laborales. Según Molina, durante la primera etapa se cumplía la jornada de 8 horas. La excepción eran las mucamas, quienes trabajaban mucho más de lo estipulado por la ley. Por el contrario, durante la segunda etapa, en todos los establecimientos (chicos y grandes) el personal trabajaba de manera excesiva (escrito en mayúscula por el Inspector). A su vez, reconoció otras labores no mencionadas por los escritos hasta el momento, tal como eran los chefs, parrilleros, mucamas del guardarropa, entre otras. Todas las distintas tareas tenían jornadas extensas. El informe elaborado permite dar cuenta tanto de la heterogeneidad de las labores como de las condiciones de trabajo en la que se desarrollaban. Con jornadas que alcanzaban las quince horas, imaginamos lo breve que resultaban los posibles descansos, al tiempo que resulta harto complejo pensar en posibles tiempos de ocio.

En tercer lugar, el sábado inglés y el descanso dominical. Como hemos expuesto, la solicitud de los hoteleros se basó, entre otros puntos, en el pedido de excepción de estos derechos. El inspector informó que se les brindaba, durante la primera etapa, el descanso dominical pero no en la amplitud de la ley, ya que algunas veces se les otorgaba solo la mitad del día. El sábado

¹⁵ Siendo los casos de las mucamas y mozos quienes mejores ejemplifican la composición del salario de los/as obreros/as hoteleros.

¹⁶ A.H.P.C.; Ministerio de Gobierno, Tomo 32, año 1939, 21/07/39, f. 503-505.

inglés no era otorgado. Durante la segunda etapa, el cumplimiento de las leyes obreras era prácticamente nulo. Los/as obreros/as no recibían ningún tipo de descanso. El argumento de la patronal para sostener tal régimen laboral se basaba en el supuesto de la carencia de personal de reemplazo (con conocimiento en el oficio) al tiempo que denunciaban las pérdidas de propinas por parte del personal.¹⁷

Por último, el inspector confirmó los jornales expresados por los/as obreros/as. Culminó su informe con la solicitud expresa de no hacer lugar a los pedidos de la UIHC, recomendando el cumplimiento total de la jornada de ocho horas, el sábado inglés y el descanso dominical en todo el año (más allá de las distintas etapas). Aun así, reconoció la relativa escasez de trabajadores durante la etapa “febril”, por lo que aconsejó configurar un régimen especial para dicho momento. Resulta interesante como Molina reconoció, a través de su indagación, el carácter de asalariados de los/as obreros/as solicitando que la patronal se ajustara a la legislación.

Luego, los hoteleros fueron citados para reunirse con Sayavedra. Allí mismo, los funcionarios de la cartera laboral les comunicaron los resultados del informe. La reunión culminó con un acta de concertación en la que se dispuso: 1) en lo que refiere a la falta de personal, el DPT consideró que no quedó demostrado tal cosa. Durante la anterior temporada muchos no tuvieron empleo como consecuencia del “recargo de las jornadas” en los demás; 2) en cuanto a la disponibilidad del personal, se desmintió que tuvieran que proceder de otras regiones (tales como Córdoba), lo que encarecía su contratación. Sayavedra sostuvo que en los centros de veraneo existía personal de sobra, por lo que debían emplearlos/as;¹⁸ 3) en cuanto al posible perjuicio de las leyes obreras, para Sayavedra eso quedó completamente desmentido ya que durante la etapa “febril” los propietarios tenían “apreciables ganancias”; 4) el Director tampoco hizo lugar a la apreciación patronal como trabajo “intermitente”: “todo el personal trabaja de forma intensa todo el año”. La jornada excedía por mucho a lo estipulado por la ley; 5) Las propinas eran insignificantes. El obrero solo debía pensar en el salario que percibía.¹⁹

El posicionamiento de la cartera laboral parecía claro: reconocerlos/as en tanto tales, por lo que debían regirse por las leyes vigentes en lo que hacía a su protección como así también su remuneración. De esta manera, Sayavedra exhortó al cumplimiento de las leyes obreras a los hoteleros, hasta tanto se designara un régimen especial para el conjunto de la actividad. Estos mismos firmaron el acta, con el conocimiento de que la legislación especial que solicitaron no sería la que esperaban.

3.1 En busca del régimen hotelero más beneficioso: obreros/as y hoteleros se organizan

El acta de concertación labrada entre la UIHC y el DPT, no fue el punto final del conflicto. Precipitados por la creciente proximidad de la “etapa febril”, los actores se organizaron y presentaron sus distintas demandas en el espacio público en *pos* de establecer alianzas que apoyaran sus causas.

A través de la UIHC,²⁰ liderados por su gerente general Álvarez Saunders, organizaron asambleas públicas para difundir sus demandas. Paralelamente, utilizaron la prensa para exhortar contra el DPT. Expresaron, principalmente, su molestia por la no recepción de sus principales dirigentes en las oficinas estatales. También, denunciaron la falta de apoyo por parte del gobierno a la industria del turismo que, con su injerencia, conllevaba consecuencias

¹⁷ Este detalle del informe (señalado en el documento) nos invita a pensar en varias cuestiones en torno a la realidad obrera. En primer lugar, nos informa que la propina no se dirigía de manera directa a los/as obreros/as, sino que los empleadores la retenían y luego la repartían. Por ello, señalaban pérdidas que afectaban a este “pozo común” que se elaboraba. Esto brinda elementos para seguir pensando en la manera en la que, para los hoteleros, esa fuente de dinero resultaba primordial para solventar el pago a los/as obreros/as. En segundo lugar, los bajos salarios “invitaban” a que aquellos/as ensayaran diferentes tipos de resistencias: ya evidenciamos el reclamo de los patrones por la “pérdida de elementos”, a lo que podemos sumar, seguramente, el extravío de algunas sumas de propina.

¹⁸ Cabe destacar que entre las principales problemáticas de los gobiernos durante los años treinta, fue combatir el alto número creciente de desempleados producto de la crisis de comienzo de la década. El DPT llevó a cabo cuantiosas medidas en este sentido, tales como las Bolsas de Trabajo u obras viales para dar empleo a los sectores rurales (Ascolani, 2012).

¹⁹ A.H.P.C.; Ministerio de Gobierno, Tomo 32, año 1939, 10/08/39, f. 506.

²⁰ La Unión Industria Hotelera Córdoba (UIHC) fue una asociación de Restaurantes, Confeiterías, Hoteles, Bares y Cafés, fundada el 25 de Julio de 1936. El gerente general era C. Álvarez Saunders desde la fecha de fundación hasta los sucesos descriptos.

“Obreros, patrones e instituciones laborales en Córdoba. El caso del conflicto hotelero hacia el final de la gobernación de Amadeo Sabattini (1938-1940)”

gravosas. No obstante, siempre se presentaron como plenos defensores de las leyes obreras. Sus pedidos cumplían una doble vertiente: respetar el carácter humanista de las legislaciones, al tiempo que defendían su propia industria. A modo ilustrativo, a fines del mes de septiembre, se publicó una solicitada en el diario “El País” titulado: “Los hoteleros defienden la Ley 11.544”.²¹ La patronal negaba las condiciones de sus obreros/as, al tiempo que se proclamaba defenderlos. En el escrito reiteraron sus argumentos, destacando las “bases sólidas” del mismo como lo plausible que era de resolver por parte del gobernador Sabattini, a quien dirigían directamente sus demandas. Dada la respuesta de la cartera laboral, intentaron saltarla interpelando a la máxima autoridad.

Los discursos en las asambleas incluyeron ataques a todo el gobierno, incluida la figura que encabezaba el Poder Ejecutivo (PE). Tal fue el caso de aquella llevada a cabo a comienzos del mes de septiembre en la Bolsa de Comercio, de la que participaron unas cincuenta personas según las estimaciones del inspector Molina.²² El orador principal fue Álvarez Saunders, quien expuso el principal motivo de la Asamblea: que el DPT tomara real dimensión de lo que significaba la aplicación de la ley 11.544 para los hoteleros. Primero, agradeció la deferencia de Modesto Sayavedra para con ellos, reconociendo que fueron recibidos “en innumerables ocasiones”. No obstante, mencionó que nunca el turismo tuvo la atención del gobierno de Córdoba y que el desarrollo de la actividad se debía a los “esfuerzos y sacrificios” que los privados realizaron en solitario. Celebró el interés del gobierno por la actividad, pero que debía acercarse a la parte que tuvo la iniciativa y el riesgo (ellos mismos, claro está).

Álvarez Saunders consideró que las leyes estaban para cumplirse, pero que también tenían sus defectos, porque una cuestión era la práctica y otra, la política. Por ello, reiteró las propuestas para la actividad. En primer lugar, ofrecían el pago de vacaciones, pero nunca explicaban la modalidad. Recordemos que los/as obreros/as le manifestaron al inspector que, finalizando la etapa febril, los despedían sin causa, despojándolos de este derecho. Tampoco cedían en el reconocimiento de los descansos. Pese a que el DPT les señaló en el acta de concertación la abundante mano de obra disponible en alrededores, Álvarez Saunders reiteró que esa no era una posibilidad. A su vez, continuaron solicitando que la jornada laboral se extendiera hasta las diez horas, exceptuando las comidas ¿cómo podían garantizarle esto al DPT cuando el inspector constató jornales de hasta dieciséis horas? Acaso parece ser ya la situación que vivenciaban algunos/as. Por último, recordemos que la ley 11.544 exceptuaba de su alcance a las trabajadoras domésticas. Por consiguiente, la UIHC renovó sus esfuerzos solicitando que aquellos establecimientos que contaban con menos de cinco obreros/as, estos se registraran como “empleados domésticos”. Teniendo presente la heterogeneidad de la labor hotelera, la solicitud podía dejar desprotegidos a un gran número de obreros y, principalmente, obreras.

La patronal pretendía un régimen especial que diluyera las protecciones obreras. Sin embargo, lo que resulta interesante, es que solicitaron la intervención estatal *en pos* de efectivizar y normativizar la excepción hotelera. A través de esta acción, la UIHC reconoció las crecientes capacidades estatales, al tiempo que se servía de ellas.

Los/as obreros/as, desde un comienzo, estuvieron invisibilizados/as. Solo pudimos acceder a su voz a través del inspector Molina. Los documentos del DPT nos permiten realizar un análisis de las relaciones laborales desde una perspectiva distinta, permitiendo “ingresar” en la llamada “micro-conflictividad obrera” (Nieto, 2018): esto es, en los conflictos cotidianos, rutinarios, sucedidos en el lugar de trabajo.

Una forma no pública y poco visibilizada de protesta obrera fue el sabotaje y el hurto. Resulta significativo, en este sentido, la expresión del propietario del Hotel Eden acerca de que debía inventariar todos los elementos de trabajo, así como las constantes denuncias por faltantes de insumos y propinas. Frente al bajo salario y las pésimas condiciones de trabajo, los/as obreros/as seguramente ensayaron este tipo de acciones (individuales o colectivas) para resistir al patrón. Otro elemento era el ausentismo como otro modo “silencioso” u “oculto” de lucha obrera, las reiteradas expresiones de los hoteleros en torno a la carencia de personal de reemplazo podían

²¹ A.H.P.C.; Ministerio de Gobierno, Tomo 32, año 1939, 11/10/39, f. 514.

²² El contenido del discurso ensayado por Álvarez Saunders es accesible a nosotros por medio de la transcripción taquigráfica realizada por el Inspector Molina, quién asistió al encuentro en representación del DPT. (A.H.P.C.; Ministerio de Gobierno, Tomo 32, año 1939, 08/09/39, f. 508-510).

deberse al posible ausentismo de estos/as. Podemos suponer que los patrones los/as contrataban e instalaban en el mismo establecimiento durante la temporada febril, a fin de no asumir futuros riesgos. Pese al señalamiento de la cartera laboral acerca de la disponibilidad de “brazos” alrededor, los hoteleros reconocían que dicho personal no conocía el oficio ¿cuáles eran los elementos que componían al mismo? Parecía que la disponibilidad diaria revestía de un carácter de vital importancia, en pos de mejorar las técnicas de control patronal sobre los/as obreros/as.

Dentro de lo que Nieto (2018) caracteriza como “macro-conflictos” (esto es, aquellos visibles en el espacio público por medio de un repertorio de protesta llevado a cabo por actores colectivos) hallamos un suceso importante. A mediados del mes de octubre, la Sociedad de Resistencia “Unión Gastronómica” (SRUG) llevó a cabo un encuentro en La Falda, en la que elaboraron un pliego de reivindicaciones. La SRUG se encontraba adherida a la Federación Obrera Gastronómica Regional Argentina (FOGRA), lo que nos invita a pensar que nuestros/as obreros/as tuvieron una identificación cercana al anarquismo.²³ El pliego era sumamente extenso, entre las que se reconocían las siguientes demandas: 1) reconocimiento de la Sociedad de Resistencia como organismo representativo de los trabajadores de la industria gastronómica, al igual que la potestad para recomendar y/o sustituir obreros; 2) jornadas de trabajo de ocho horas y un día de descanso semanal; 3) imposibilidad de despido sin causa justificada; 4) reconocimiento de un salario para cada tarea realizada en las diferentes etapas y por último; 5) que los establecimientos tuvieran, en un lugar visible, una planilla de personal donde consten horarios y francos.²⁴ En suma, solicitaron el pleno reconocimiento de su carácter asalariado con los derechos que conllevaba.

El pliego fue firmado por los/as obreros/as y se le brindó una copia tanto al DPT, como a la UIHC. El escrito era bastante exhaustivo, discriminando entre hoteles de primera y segunda categoría (al igual que los propietarios lo hacían entre chicos y grandes) a la vez que solicitaron considerables aumentos salariales para cada tarea, tipo de establecimiento y etapa del año. Los/as obreros/as nos permitieron conocer otras labores. Tal fue el caso de las lavanderas, para quienes solicitaron un salario similar al de mucamas. Asimismo, consideraron mucho más extensa la etapa febril: comenzando no a fin de diciembre como informó Molina, sino a principios de ese mismo mes. También propusieron planillas para la información de los horarios del personal, lo que nos permite suponer las (seguras) arbitrariedades de la patronal para con ellos/as. Por último, el reconocimiento de la jornada de ocho horas junto con los descansos, no eran negociables en la búsqueda de su reconocimiento en tanto asalariados/as.

Sin duda alguna, la presión ejercida y las acciones llevadas a cabo por los actores precipitaron la resolución del conflicto, que necesitó de una intervención por parte del PE.

3.2 “[...] aunque exista un solo empleado u obrero, debe merecer su protección”:²⁵ el nuevo régimen de trabajo en hoteles y pensiones de Córdoba

Se acercaba la temporada febril y tal como presagió la patronal, nadie quería perjudicar a la industria hotelera. Córdoba era una plaza importante dentro del turismo nacional. Asimismo, la cartera laboral tenía su primer año como Departamento, en una clara muestra del gobierno sabattinista por la correcta aplicación de las leyes obreras.

El DPT tenía ante sí un desafío, ya que debía continuar con sus intervenciones en el marco de fuertes presiones llevadas a cabo por una de las principales industrias de la provincia. Prueba de ello, hacia principios de noviembre, el Director Sayavedra envió un informe al Ministro de Gobierno De La Rúa, en el que daba cuenta del accionar del DPT en el conflicto. Al mismo tiempo elevó un anteproyecto para legislar el trabajo en la actividad. En paralelo, la UIHC volvió a presentar otro escrito en el que no reconocían a la SRUG, por lo que sus reclamos no eran tenidos en cuenta. Reiteraron la posibilidad de aumentar salarios, pero "al coste de

²³ La SRUG, junto con otras doce organizaciones locales, formaban parte de la inserción libertaria en el rubro de la “Alimentación”, formando parte de la FOGRA. Esta última fue fundada en 1934 y agrupó a más de 70 sindicatos de distintos puntos del país. En 1939, durante el 4to Congreso, se votó la autonomía de la federación respecto a la CGT, a la vez que los comunistas fueron desplazados de la dirección a favor de un agrupamiento hegemonizado por el anarquismo faquista (Nieto, 2013).

²⁴ A.H.P.C.; Ministerio de Gobierno, Tomo 32, año 1939, 31/10/39, f. 527.

²⁵ Nota del Director del Departamento Provincial del Trabajo, Modesto Sayavedra, al Ministro de Gobierno De La Rúa, con motivo del incremento del conflicto hotelero (A.H.P.C., Ministerio de Gobierno, Tomo 32, año 1939, f. 517).

“Obreros, patrones e instituciones laborales en Córdoba. El caso del conflicto hotelero hacia el final de la gobernación de Amadeo Sabattini (1938-1940)”

encarecer" los precios de las pensiones, algo ya observado desde la cartera laboral. Indicaron, nuevamente, que el rechazo de su pedido conllevaría consecuencias ruinosas para la provincia. El informe de Sayavedra evidenció algunas modificaciones en relación a la anterior acta labrada con la UIHC. Autorizó, hasta tanto se aprobara el nuevo régimen, la implantación temporaria de jornada de diez horas, al tiempo que admitió una categoría de trabajo intermitente. Asimismo, legalizó el trabajo nocturno para todo el personal femenino. Sayavedra insistió en que la jornada no podía extenderse más de diez horas (habida cuenta de los excesos que el inspector documentó) ya que esto impedía el respeto al espíritu de la ley protectora. A su vez, consideró que los/as obreros/as habitaban en cercanías a los establecimientos, por lo que no era un problema el armado de turnos. Según el escrito, el DPT comprobó la existencia de muchos "parados forzosos", susceptibles de ser empleados en la industria. Sayavedra comprometió al Departamento, mediante el Registro de Colocaciones, a brindar trabajadores de calidad en el caso que lo solicitaran, permitiendo resolver un problema de trascendencia. Negó que la aplicación de la ley conllevara daños perjudiciales. Al contrario, "las mejores condiciones laborales y la humanización redundará en una atención más eficiente". Se excluyeron del régimen a aquellos establecimientos atendidos totalmente por las familias. Sin embargo, para el Director, allí donde se empleara a tan solo un obrero, ya era suficiente para velar por sus derechos.²⁶

El escrito presentado estaba acompañado de un anteproyecto para legislar el trabajo en los Hoteles y Pensiones de la zona de Turismo. El gobierno no deseaba la continuidad del conflicto, por los posibles efectos en la temporada que iniciaba en pocas semanas. A su vez, si tenemos en cuenta el pliego de reivindicaciones de la SRUG, los/as obreros/as no estarían dispuestos a retornar a la actividad sin un cambio. De modo que se volvió urgente legislar sobre la actividad, a fin de garantizar las condiciones para el comienzo de la “etapa febril”.

En el penúltimo día del año, el gobernador Sabattini (pese a las presiones de último momento),²⁷ mediante el decreto N° 43.456,²⁸ reglamentó un régimen especial para la actividad. En el mismo:

1. Estableció las dos etapas referidas en el informe del inspector, con la salvedad que consideró a la etapa febril desde el quince de diciembre hasta el treinta y uno de marzo.²⁹ Durante la etapa letárgica, los trabajadores deberán regirse por la ley 11.544. Durante la etapa febril, el DPT autorizó que las jornadas alcanzaran el límite de 10 horas o 55 semanales. Las dos horas autorizadas, debían registrarse en los libros de los hoteles.
2. Habilitó descansos y tiempo para las distintas comidas, no siendo inferior a 45 minutos. También estableció que debían tener un "lugar adecuado" para alimentarse.
3. Consideró como trabajo “intermitente” solo al personal de "portería, sereno y custodia". Las jornadas no debían superar las 12 horas o 72 horas semanales.
4. Estableció que todos los establecimientos debían contar con una planilla para que los/as obreros/as pudieran ver sus respectivos horarios de trabajo. Cualquier modificación (tales como altas y bajas, cambios de turnos y ausencias) debían consignarse allí mismo, a la vista de todos/as. Al mismo tiempo, todos los dueños de hoteles tendrían una planilla del DPT para el registro del personal.
5. El tiempo de intervalo entre turno y turno tenía que ser de, al menos, 8 horas. Esto, debía ser "sin distinción de sexo". Una medida que, claramente, favoreció a las obreras.
6. Estableció la obligatoriedad de no más de una mucama por piso. En las casas de pensión, una mucama, personal de comedor y cocina.
7. Estableció que el descanso dominical debía cumplirse, al menos, una vez cada quince días. Con respecto al sábado inglés, el personal que trabajó dicha jornada, tenía derecho a un descanso de 12 horas consecutivas en la semana. Caso contrario, el empleador tenía la opción de abonar todos los descansos a final de temporada, con la sola condición de que sean abonados

²⁶ A.H.P.C., Ministerio de Gobierno, Tomo 32, año 1939, f. 516-519.

²⁷ Días antes, la UIHC le envió una carta al gobernador pidiéndole que recapacite y no reglamentara el proyecto presentado por el DPT (A.H.P.C., Ministerio de Gobierno, Tomo 32, año 1939, f. 542-544).

²⁸ A.H.P.C., Ministerio de Gobierno, Tomo 32, año 1939, f. 535-541.

²⁹ Suponemos que la fecha establecida obedeció a ser un punto medio entre las propuestas de los/as obreros/as (01/12) y los hoteleros (31/12).

previamente en el DPT con el nombre del beneficiario siendo condición sine qua non para optar por dicha opción.

8. Estableció que, en caso de ausencia repentina de un empleado/a, el dueño podría recurrir a otro/a obrero/a que tuviera descansos, siempre y cuando respetara los plazos establecidos en el decreto.

En líneas generales, el decreto N°43.456 estableció un régimen especial que tomó diferentes elementos de las demandas presentadas por los actores. A modo ilustrativo, observamos la exigencia del cumplimiento de la jornada de ocho horas durante gran parte del año, al tiempo que autorizó la extensión de dos horas extras en la etapa febril. A su vez, se implementaron las planillas de movimientos de los/as obreros/as, en una suerte de recuperación de su reivindicación. Además, identificó a algunos/as como “intermitentes”, regulando su actividad. Estableció tiempos de intervalos entre los distintos turnos, lo que favoreció enormemente a las obreras que se desempeñaban como mucamas y lavanderas que, como tuvimos conocimiento, tenían jornadas demasiado extensas.

Sin embargo, no todo fue hacer lugar a las reivindicaciones. Existieron dos medidas que dan cuenta del creciente intervencionismo estatal: las planillas obreras y el cumplimiento del sábado inglés. En cuanto a la primera, estableció un mecanismo de control por parte del DPT sobre los hombres y mujeres empleados en la actividad. De esta manera, sentó un precedente para futuros controles sobre altas, bajas, extensión de jornadas, etc. A partir de este elemento, la cartera laboral logró tener un registro más cercano a la realidad de la industria. En relación a lo segundo, el DPT atendió la demanda hotelera de “elasticidad” para el otorgamiento y pago del sábado inglés. Sin embargo, estableció que solo podría ser abonado a fin de temporada, si el propietario lo adelantaba en las oficinas departamentales. Esta medida conforma un claro ejemplo de las transformaciones al interior del mundo laboral, a lo largo del período.

El Estado ya no pareció mantenerse al costado de las relaciones laborales, tal como supone lo presentado. El DPT, a través del decreto, reguló las condiciones de trabajo, estableció mecanismos para futuras intervenciones y, mediante el Registro de Colocaciones, se mostró como el garante de esa relación laboral.

4. Consideraciones finales

Según la documentación del DPT, el conflicto mermó para la etapa febril al no observarse registros de acciones de protesta por parte de ambos actores. Pese a ello, esto no debe interpretarse como una sutil aceptación del decreto provincial. Tanto obreros como propietarios vieron satisfechas algunas de sus demandas. Sin embargo, quedarían muchas otras en el tintero ¿qué sucedió con los bajos salarios percibidos por lo/as obreros/as? ¿El decreto impidió los despidos por parte de los hoteleros? ¿Mejoraron las condiciones obreras en la industria? ¿Llevó a cabo el Departamento inspecciones para constatar el cumplimiento del decreto a partir del comienzo de la nueva década? ¿Cuál fue el rol de las obreras en el proceso de lucha descrito y en qué medida pudieron defender las conquistas alcanzadas? ¿Cuáles fueron los nuevos modos de organización de ambos actores luego de la puesta en funcionamiento del decreto provincial? Estos son algunos de los posibles cuestionamientos que nos surgen. No obstante, resulta importante señalar el crecimiento de las agrupaciones libertarias en el rubro, lo que incrementó su capacidad de acción. Prueba de ello, fueron las huelgas por aumento salarial protagonizadas por el Sindicato General de Mozos de Córdoba Capital (también nucleado en la FOGRA) que llevaron a cabo en 1943 y que culminaron con un acuerdo en el DPT (*La Voz del Interior*, 19/01/1943). El conflicto de fines del treinta significó una considerable conquista por parte de las asociaciones obreras en la actividad.

De todos modos, el análisis del caso permite observar el creciente intervencionismo estatal en las relaciones laborales. En este sentido, resultó significativo el modo en que comenzó el conflicto (mediante un pedido de excepción por parte de la UIHC), al tiempo que la acción estatal para recabar información permitió dotarle de voz a los/as trabajadores invisibilizados/as. Asimismo, pudimos tener un acercamiento a los procesos organizativos (y sus principales demandas) tanto de obreros/as como de la patronal, en su búsqueda por forjar alianzas con otros actores sociales. En esta clave, el inspector Molina jugó un rol clave a la hora de visibilizar las

“Obreros, patrones e instituciones laborales en Córdoba. El caso del conflicto hotelero hacia el final de la gobernación de Amadeo Sabattini (1938-1940)”

demandas obreras y apoyarlas mediante el informe presentado en el DPT. Pese a tratarse de un “burócrata de calle”, su trabajo influyó para que Modesto Sayavedra promoviera una legislación protectora para los/as obreros/as con las herramientas que contaba, tal como fue el acta de concertación. Molina personificó el rostro de un Estado dispuesto a velar por los derechos de los/as obreros/as. Sin embargo, con la continuidad del conflicto, se hizo evidente la solicitud de apoyo del Departamento a la máxima autoridad provincial *en pos* de fortalecer lo realizado. Sabattini, y el decreto promulgado, hicieron palpable el amparo tanto a la actuación departamental como a la protección de los y las obreros/as.

Por último, la reglamentación y su virtual aceptación de parte de los actores en disputa, nos permitió dar cuenta de la creciente legitimidad estatal en materia laboral: todos presentaron sus demandas al Estado, al tiempo que aceptaron (parcialmente) sus acciones. La planilla del personal, materializa la génesis del “Estado Social” de Castel (2006): aquél que interviene buscando garantizar el derecho al trabajo.

Referencias Bibliográficas

- Ascolani, A. (2012). Agrarismo plebeyo y sindicalismo rural: acciones gremiales y relaciones con el Estado, en el agro pampeano. En: Balsa, J. y Lazzaro, S. (Comps.). *Actores y políticas en el agro pampeano (1930-1943)*. Buenos Aires: Ediciones Ciccus.
- Barandiarán, L. (2008). Los convenios colectivos suscriptos en la provincia de Buenos Aires antes de Perón (1935-1943). Actas de las XXI Jornadas de Historia Económica. Caseros, Argentina. Recuperado de: <http://xxijhe.fahce.unlp.edu.ar/programa/descargables/Barandiaran.pdf>
- Barandiarán, L. (2016). Los organismos laborales provinciales: diferencias y semejanzas a partir del caso bonaerense en la etapa previa al peronismo. *Cuadernos de Historia. Serie Economía y Sociedad*, (16), 65-101. Recuperado de: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/cuadernosdehistoriaeys/article/view/20825/20449>
- Barandiarán, L. (2017). La intervención estatal en el mundo del trabajo: la aplicación de la Ley de Descanso Dominical en el centro bonaerense (Tandil, 1917-1930). *Historia Caribe*, XII (31), 195-228. Recuperado de: http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/Historia_Caribe/article/view/1729/1786 DOI: <https://doi.org/10.15648/hc.31.2017.7>
- Boholavsky, E. y Soprano G. (editores) (2009). *Un Estado con rostro humano. Funcionarios e instituciones estatales en Argentina (de 1880 a la actualidad)*. Buenos Aires: Prometeo.
- Bohoslavsky, E. (2005). La incurable desidia y la ciega imprevisión argentinas. Notas sobre el Estado, 1880-1930". En: Vilas, C., Iazzetta, O. Forcinito, K. y Bohoslavsky, E. *Estado y política en la Argentina actual*. Buenos Aires: Prometeo.
- Bruno, P. (2012). Los hoteles de turismo (1930-1955): Piezas claves del territorio turístico de la Argentina. *Registros*. 8 (9), 54-80. Recuperado de: <https://revistasfaud.mdp.edu.ar/registros/article/view/84/79>
- Castel, R. (2006). *La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Del Campo, H. (2005). *Sindicalismo y Peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Doyon, L. (2006). *Perón y los trabajadores*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Garazi, D. (2016). Del “trabajo de servidor” al “trabajo asalariado”. Debates en torno a la remuneración de los trabajadores del sector hotelero-gastronómico en Argentina en las décadas centrales del siglo XX. *Pasado Abierto. Revista del CEHis*, (3), 105-127. Recuperado de: <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/pasadoabierto/article/view/1763/1951>
- Gaudio, R. y Pilone, J. (1983). El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de modernización industrial en la Argentina, 1935-1943. *Desarrollo Económico*. 23, (90), 255-286. DOI: <https://doi.org/10.2307/3466471>
- Gaudio, R. y Pilone, J. (1984). Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del peronismo, 1935-1943. *Desarrollo Económico*. 24,(94), 235-273. DOI: <https://doi.org/10.2307/3466740>
- González Bollo, H (2008). *José Francisco Figuerola: de funcionario del estado interventor conservador a experto de la coalición peronista (1930-44)*. Primer Congreso de Estudios sobre el Peronismo: la primera década, Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata. Argentina. Recuperado de: <https://historiapolitica.com/datos/biblioteca/gbollo2.pdf>
- Horowitz, J. (2004). *Los sindicatos, el Estado y el surgimiento de Perón, 1930-1946*. Buenos Aires: Eduntref.
- Lipsky, M. (1980). *Street-Level Bureaucracy Dilemmas of the Individual in Public Services*, Nueva York: Russell Sage Foundation.
- Lobato, M. (2007). Historia de las instituciones laborales en Argentina: una asignatura pendiente. *Revista de Trabajo*. 3,(4), 145-154. Recuperado de: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/2007n04_revistaDeTrabajo.pdf
- Lobato, M. y Suriano, J. (comps.) (2014). *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)*. Buenos Aires: Edhasa.
- Luciani, M. P. (2014). José María Freire, de secretario a ministro: un funcionario obrero en el área de Trabajo y Previsión. En Lobato, M. y Suriano, J. (comps.), *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)* (pp. 319 a 334). Buenos Aires: Edhasa.
- Nieto, A. (2013). “Un acercamiento ‘topográfico’ a la militancia sindical libertaria en la Argentina de los años cuarenta”. *Anuario de la Escuela de Historia*. (24), 187-216. Recuperado de:

<https://anuariodehistoria.unr.edu.ar/index.php/Anuario/article/view/103/103>

- Nieto, A. (2018). *Entre anarquistas y peronistas: Historias obreras a ras del suelo*. Buenos Aires: Ediciones Imago Mundi.
- Ortiz Bergia, M. J. (2009) El intervencionismo estatal en el espacio provincial: construcción de políticas laborales en Córdoba, 1930-1943. En: *Población & Sociedad*, 16, 151-184. Recuperado de: <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/pys/article/view/12205/pdf>
- Ortiz Bergia, M. J. (2014) “El tratamiento estatal de la “cuestión obrera” en Córdoba, 1930 - 1943”. En: Lobato, M. y Suriano, J. (comps.), *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900–1955)* (pp 177-198). Buenos Aires: Edhasa.
- Ospital, M. S. (2005). “Turismo y territorio nacional en Argentina. Actores sociales y políticas públicas, 1920-1940”. *EIAL*, 16, (2), 63-84. Recuperado de: <http://eial.tau.ac.il/index.php/eial/article/view/346/315>
- Pastoriza, E. (2008). “Estado, gremios y hoteles. Mar del Plata y el peronismo”. *Estudios sociales*. (1), 121-147. Recuperado de: <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/EstudiosSociales/article/view/2616/3739> DOI: <https://doi.org/10.14409/es.v34i1.2616>
- Pérez, I. (2014). “Mucamas y domésticas. Trabajo femenino, justicia y desigualdad (Mar del Plata, Argentina, 1956-1974)”. *Cadernos pagu*. (42), 313-340. Recuperado de: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8645124>
- Philp, M. (1998) *En nombre de Córdoba. Sabatinistas y peronistas: estrategias políticas en la construcción del Estado*. Córdoba: Ferreyra Editor.
- Piglia, M. (2008). La incidencia del Touring Club Argentino y del Automóvil Club Argentino en la construcción del turismo como cuestión pública: 1918-1929. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 17 (1), 51-70. Recuperado de: <https://www.estudiosenturismo.com.ar/search/PDF/v17n1y2a3.pdf>
- Portelli, M. B. (2011). *Saberes modernos para políticas eficaces: intelectuales, Estado y cuestión obrera en Córdoba, 1906 - 1936*. Buenos Aires: Prometeo.
- Ramacciotti, K. y Biernat, C. (eds.) (2012). *Políticas sociales, entre demandas y resistencias. Argentina 1930-1970*. Buenos Aires: Biblos.
- Roggio, P. (2000) “El mundo del trabajo: discursos e instituciones del Estado. Córdoba, 1913-1943”. En: Moreyra, I., Converso, F., Ferreyra, A. (et al.) (2000) *Estado, Mercado y Sociedad*. Córdoba: Centro de Estudios Históricos.
- Roggio, P. (2016). *Relaciones del Estado con el mundo del trabajo: Córdoba 1910-1943: compilación documental*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- Schlüter, R. (2008). *Turismo. Una visión integradora*. Buenos Aires: CIET.
- Tcach, C. (1999) *Amadeo Sabattini: la nación y la isla*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Tcach, C. (2012). Córdoba: Izquierda obrera y conflicto social durante el gobierno de Amadeo Sabattini. *Sociohistórica* (30), 19-34. Recuperado de: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5674/pr.5674.pdf
- Ullivarri, M. (2019) “Trabajadores e instituciones laborales en Tucumán. El Departamento Provincial de Trabajo durante la entreguerra”. *Historia Regional. Sección Historia*. (40), 1-17. Recuperado de: <http://historiaregional.org/ojs/index.php/historiaregional/article/view/286/611>

Fuentes consultadas

- Acción Libertaria*, Buenos Aires (1940)
- Archivo Histórico de la Provincia de Córdoba*. Ministerio de Gobierno. Años 1939, 1940, 1941, 1942.
- La Voz del Interior*, Córdoba (1943).
- Ley N° 11.544 actualizada—Infoleg*. (s.f.). Recuperado 27 de marzo de 2020, de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm>

Recibido: 05/08/2020
Evaluado: 02/10/2020
Versión Final: 04/11/2020