

---

**De responsabilidades y artilugios patronales: la justicia laboral frente a los  
empresarios azucareros.  
Tucumán durante el primer peronismo.**

**Florencia Gutiérrez**

Instituto Superior de Estudios Sociales, Consejo de Investigaciones Científicas y  
Técnicas,  
Universidad Nacional de Tucumán, Argentina  
[florenciagutierrezb@yahoo.com](mailto:florenciagutierrezb@yahoo.com)

**Emmanuel Emir Fernández Tomás**

Universidad Nacional de Tucumán, Argentina  
[emirtomas93@gmail.com](mailto:emirtomas93@gmail.com)

Recibido: 05/05/2020  
Aceptado: 02/11/2020

## Resumen

---

Nacida con un criterio igualitario para proteger a la parte más débil de la relación laboral, la irrupción de la justicia del trabajo implicó una sensible transformación en la experiencia de los trabajadores y, una no menor, en la de los patrones. Las sentencias del nuevo fuero, que en la azucarera provincia de Tucumán comenzó a funcionar en 1948, iluminan de qué forma su actuación interpeló facultades de los industriales, vulneró la defendida privacidad de las relaciones laborales y contribuyó a limitar el accionar de los empresarios del dulce. En este contexto de preocupaciones, el objetivo de este artículo es analizar cómo en espacios laborales que hasta el peronismo habían sorteado, con bastante diligencia, la intervención estatal, los tribunales del trabajo cuestionaron tradicionales concepciones, prácticas y prerrogativas patronales

**Palabras clave:** justicia laboral, empresarios, industria azucarera, Tucumán, peronismo

**Of responsibilities and employers contraptions: sugar entrepreneurs facing labour justice.  
Tucumán during the first Peronist government**

## Abstract

---

Born with an egalitarian criterion to protect the weakest part of the labour relationship, the irruption of labour justice implied a sensible transformation in the experience of the workers and, no less, in that of the employers. The judgments of the new jurisdiction, which began operating in the sugar province of Tucumán in 1948, illustrate how their actions challenged the powers of the industrialists, violated the defended privacy of labour relations and contributed to limiting the actions of the sweet industry businessmen. In this context of concerns, the objective of this article is to analyse how in work spaces that even Peronism had circumvented, with enough diligence, state intervention, labour courts questioned traditional employers' conceptions, practices and prerogatives.

**Keywords:** labour justice, businessmen, sugar industry, Tucumán, peronism

## **De responsabilidades y artilugios patronales: la justicia laboral frente a los empresarios azucareros. Tucumán durante el primer peronismo.<sup>1</sup>**

### **Introducción**

Desde principios del siglo XX, especialmente desde los años veinte, la necesidad de crear un fuero especial para los conflictos del trabajo era discutida e impulsada desde distintos espacios académicos vinculados a la ley y al derecho laboral (especialmente la Universidad de Buenos Aires, La Plata y el Litoral), pero su concreción llegaría varios años después. El puntapié inicial lo darían los Tribunales del Trabajo de la Capital Federal, conformados a instancias de un proyecto elaborado por la Secretaría de Trabajo y Previsión (STyP), comandada por Juan Domingo Perón, y promulgado por el gobierno militar en noviembre de 1944 (Palacio, 2018: 89-90).<sup>2</sup> Finalmente, una vez en la presidencia, convencido de la urgencia de revertir el carácter oneroso, lento y legalista de la justicia ordinaria y la necesidad de compensar la intrínseca desigualdad entre patrones y trabajadores, Perón alentó la creación de los tribunales laborales en las provincias.<sup>3</sup> El instrumento fue la promulgación de un decreto que las invitaba a suscribir con el gobierno nacional un tratado de administración de justicia para organizar el nuevo fuero. Recuperando esta propuesta, en octubre de 1947, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán remitió al gobernador Carlos Domínguez (1946-1950) el proyecto de creación de los Tribunales de Trabajo, y éste lo presentó para su

---

<sup>1</sup> Este artículo se realizó en el marco de los proyectos de investigación: “El mundo del trabajo: actores, condiciones socio-laborales y derechos. Tucumán, siglos XIX y XX”, financiado por el Consejo de Ciencia y Técnica de la UNT y “La construcción social de lo político: cañeros y trabajadores en los pueblos azucareros, 1896-1966”, financiado por el CONICET.

<sup>2</sup> El decreto-ley 33 347 creó el fuero laboral en Argentina a partir de su instauración en la Capital Federal, única jurisdicción sobre la que el poder ejecutivo nacional tenía facultad para organizarlos, en función del sistema federal de gobierno.

<sup>3</sup> Las implicancias y derrotero de la justicia del trabajo durante el primer peronismo fueron estudiadas por Palacio (2018). En lo que refiere a la creación y desempeño de los tribunales de trabajo en la provincia de Buenos Aires remitimos a Stagnaro (2018) y, recientemente, el libro dirigido por Palacio (2020) recupera las particularidades que asumió la multiplicación del fuero laboral en distintas provincias durante la primera década peronista. Con el énfasis puesto en la experiencia obrera, destacamos los trabajos de Nieto (2011), Nieto y Ruocco (2012), Kindgard (2019), Solís Carnicer (2019), Bacolla (2019) y Canavessi (2020).

tratamiento a la Legislatura provincial, que lo aprobó en noviembre de ese mismo año. De la mano de esta sanción, se dieron los primeros nombramientos para ocupar la novel magistratura del trabajo.<sup>4</sup>

En mayo de 1948, estos jueces empezaron a atender los reclamos obreros y, en una modélica sentencia, condensaron el espíritu que animaba a la nueva justicia laboral. Para los flamantes vocales, superada la etapa del liberalismo económico, el espíritu de la legislación obrera acentuaba la intervención del Estado en las relaciones laborales, la que era concebida como un factor de equilibrio para “restablecer la igualdad” entre el capital y el trabajo. El fallo sintetizó dos dimensiones clave del proyecto de intervención social impulsado desde la STyP y proyectado a lo largo de la primera década peronista: el profuso avance de leyes laborales y la creación de la justicia del trabajo como una instancia que, con una clara impronta obrerista, nacía para velar por su cumplimiento.<sup>5</sup>

En el espacio azucarero, esta mancuerna intervencionista alcanzó particulares connotaciones en función de la histórica resistencia del empresariado al accionar de las agencias estatales, especialmente del Departamento Provincial de Trabajo (1917), y a la sindicalización obrera.<sup>6</sup> En este contexto, a partir del golpe de Estado de 1943, los industriales del dulce asistieron perplejos al desmoronamiento de ambos posicionamientos. Por un lado, el Estado avanzó sensiblemente en términos de legislación laboral, particularmente a través de decretos presidenciales, y procuró su observancia a través de la Delegación Regional de la Secretaría de Trabajo y Previsión (DRSTyP). Por otro, esta agencia alentó la sindicalización obrera para concretar -por primera vez- la fundación de sindicatos por la veintena de ingenios, los que rápidamente

---

<sup>4</sup> En términos de diseño institucional, Tucumán optó por el sistema de instancia única y carácter colegiado. En 1953, una reforma mantuvo este diseño, pero impulsó el tránsito del juicio escrito al oral. La creación del fuero laboral y su impacto en la experiencia obrera azucarera fueron analizadas en Gutiérrez (2016 y 2020). Asimismo, una lectura cuantitativa y cualitativa de las sentencias del fuero laboral para el conjunto del mundo del trabajo provincial fue realizada por Fernández Tomás (2019).

<sup>5</sup> Archivo del Poder Judicial de Tucumán (en adelante APJT), Libros de Protocolo de Sentencias del Tribunal del Trabajo, San Miguel de Tucumán, Año 1949, Sala 1, Secretaría 2, t.1, fs. 163-164. Este fallo fue paradigmático porque definió al trabajador permanente y temporario y precisó sus derechos laborales, cuestión de vital importancia para el mundo azucarero y porque, al unísono, los jueces expresaron, por primera vez en una sentencia, la relevancia del fuero laboral. Asimismo, el propio tribunal definió su fallo como trascendente, en tanto fijaba un patrón para medir situaciones similares. A futuro, el mismo fue recuperado para resolver cuestiones similares, incluso de otros sectores productivos. Este tópico fue analizado por Fernández Tomás, (2019: 96-101).

<sup>6</sup> La actitud refractaria de los empresarios a la intervención estatal es analizada en Ullivarri (2013) y Landaburu (2014).

se articularon para dar lugar -en junio de 1944- a la primera organización de segundo grado, la Federación Obrera Tucumana de la Industria Azucarera (FOTIA).<sup>7</sup>

En la sentencia aludida los jueces también recuperaron la función de la legislación laboral que se levantaba como “un dique legal a fin de impedir la ruptura de la relación contractual por la voluntad omnímota de la patronal”. Esta cuestión, inescindible de la creación del nuevo fuero, nos sitúa en el problema nodal de este artículo: la forma en que la justicia del trabajo operó frente a los despidos obreros.<sup>8</sup> En tal sentido, a partir de un conjunto de sentencias, se analizarán las estrategias y argumentos esgrimidos por los empresarios para desprenderse de sus obreros y, como contrapunto, se atenderá el posicionamiento asumido por los jueces.

A manera de hipótesis, este texto sostiene que la judicialización del conflicto coadyuvó a interpelar tradicionales facultades de los industriales azucareros, en tanto vulneró la histórica y defendida privacidad de las relaciones laborales y fijó formas y límites al accionar patronal. Así, los fallos del tribunal cuestionaron y circunscribieron la “voluntad omnímota” de los empresarios del dulce, en un contexto marcado por el avance del Estado en la esfera del trabajo y el inédito proceso de sindicalización. Si Perón -recuperando a Martín Fierro- asemejaba la ley a una telaraña “donde los bichos chicos se quedan y los grandes, la rompen y la pasan”, nuestro desafío es analizar cómo

---

<sup>7</sup> Desde fines del siglo XIX, la intensificación del cultivo e industrialización de la caña de azúcar definió el perfil productivo de Tucumán. En los años cuarenta, la provincia contaba con 28 ingenios de mediana capacidad productiva y alta dependencia de productores de materia prima (cañeros). El universo productivo y laboral fue modelado por el ritmo periódico de la zafra, etapa marcada por la cosecha e industrialización del dulce y extendida entre los meses de mayo y octubre/noviembre. Así, la estacionalidad de las labores y la complementariedad de las tareas de fábrica y de surco, propias de la condición agroindustrial, definieron la composición del numeroso y diverso mundo del trabajo. Este último reconocía diferencias en función del lugar de trabajo (fábrica o surco) y el vínculo contractual con los propietarios del ingenio, ya fuera que los obreros laboraran todo el año en la fábrica o los cañaverales (permanentes) o lo hicieran únicamente durante la zafra (temporarios). A los permanentes la patronal les otorgaba una vivienda en las inmediaciones del ingenio, usufructo condicionado a la persistencia del vínculo contractual. En época de cosecha arribaban los trabajadores temporarios, quienes llegaban con sus familias de Catamarca y Santiago del Estero, especialmente, y conformaban el contingente laboral más numeroso y vulnerable en términos socio-laborales. Numéricamente, en 1946 se ocuparon 130.181 trabajadores, cifra compuesta por 20.000 obreros de fábrica y 110.181 de surco.

<sup>8</sup> La selección de las demandas se sustenta en criterios cuantitativos y cualitativos. En tal sentido, en términos generales, la cantidad de reclamos por despidos fue muy superior al resto de las causas iniciadas. Asimismo, al no disponer de los expedientes judiciales y contar únicamente con los libros de protocolo de sentencias, seleccionamos los fallos que recuperan con mayor densidad los fundamentos y pensamiento de los jueces del Tribunal del Trabajo de Tucumán. Cabe precisar que para el período estudiado (1948 - 1955) se sistematizaron un total de 2.668 sentencias, de las cuales 1.788 refieren a despidos y 485 se vinculan con el sector azucarero. Al respecto, remitimos a Fernández Tomás (2019: 57-74).

“la tela de la ley, defendida por el fuero del Trabajo” procuró que no hubiera bichos que pudieran romperla.<sup>9</sup>

En este contexto de preocupaciones, el artículo pretende contribuir a un campo historiográfico que en los últimos años demostró gran vitalidad, el de la conformación y actuación de la justicia laboral en Argentina durante el primer peronismo. Inscrito en esta línea de trabajo, centra sus aportes en la forma en que el novel fuero resignificó la experiencia de los empleadores en un espacio que, como el agroindustrial, había resistido con bastante éxito el intervencionismo estatal. Así, en clave empresarial azucarera y escala provincial, el enfoque propuesto aspira a recuperar cómo la justicia del trabajo implicó una sensible transformación no sólo en la experiencia obrera, sino en la esfera patronal.

### **Despidos sin indemnización: entre la injuria obrera y la responsabilidad empresarial**

Frente a una tarjeta de presentismo adulterada, el faltante de paquetes de caña o el pago indebido a un obrista, la figura de fraude o pérdida de confianza -que autorizaba a la patronal a despedir al trabajador sin pagarle indemnización- se convirtió en un asunto de múltiples y complejas dimensiones.<sup>10</sup> Muchas veces, el trabajador exonerado, quien no sólo había perdido el empleo, sino el techo provisto por la patronal, judicializó el conflicto y reclamó en los tribunales por lo que consideraba como un despido injustificado. La patronal se vio obligada a concurrir a los estrados judiciales para hacer su descargo y, repetidas veces, afrontar el pago de la indemnización reclamada. Por su parte, lejos de culpabilidades transparentes y unívocas, los fallos del tribunal implicaron rediscutir las responsabilidades patronales en las fábricas, operación que trastrocó los límites y sentidos de las facultades empresariales (desde el sistema de control y supervisión del personal hasta las instancias que debían anteceder a un despido). En este contexto de preocupaciones, las sentencias iluminan dimensiones de esa “pequeña

---

<sup>9</sup> “Discurso del coronel Perón sobre la Justicia del Trabajo”, citado en Palacio (2018:89).

<sup>10</sup> Las normas que regulaban el despido estaban detalladas en la ley 11 729, ampliada a todos los trabajadores del país -con mínimas excepciones- mediante el decreto ley 33302, que tuvo posterior ratificación parlamentaria mediante la ley 12 921. Dicha normativa autorizaba el despido sin derecho a indemnización por antigüedad y preaviso, entre otras razones, cuando existiera daño causado por dolo o culpa en el ejercicio de las funciones, así como “todo acto de fraude o de abuso de confianza establecido por sentencia judicial” (arts. 154 y 160). Agradecemos a Graciela Queirolo, quien generosamente nos suministró información sobre esta y otras leyes.

revolución” que sacudió la vida cotidiana en el medio rural y a la que el mundo azucarero no fue ajeno (Palacio, 2018: 153).

El 13 de julio de 1953, en plena zafra y como todos los días, los balanceros Vicente Campos y Vicente López, del ingenio San Pablo, se presentaron a trabajar, pero primero el capataz y luego el administrador les informaron que estaban despedidos. En respuesta, iniciaron una demanda para cobrar indemnización por despido y preaviso. La patronal alegó ante los jueces el mal desempeño de los obreros desde el inicio de la cosecha, en tanto existían diferencias “entre los paquetes de caña por ellos consignados y los recibidos por el canchón ingenio”. Es decir, se los acusaba de consignar un mayor número de paquetes que los efectivamente recibidos en la fábrica, situación que para la administración obedecía a la negligencia o ineptitud obrera o, lo que era peor, a la “connivencia dolosa” con los cañeros.<sup>11</sup> Concebida esta situación como resultado del mal desempeño obrero, y calificada como una injuria a la patronal, esta decidió exonerarlos sin pagarles indemnización.

En su sentencia, los jueces subrayaron la debilidad de la prueba testimonial aportada por la patronal, la falta de una medida disciplinaria previa a la cesantía y la ausencia de una “decisión judicial” o denuncia ante una autoridad competente, máxime porque se trataba de irregularidades que se conocían desde el comienzo de la zafra. Para los magistrados, estas instancias hubieran aclarado si la diferencia se debía a la negligencia de los actores, a la “deficiencia de la patronal en la organización, control y vigilancia de las funciones o bien a maniobras dolosas de los balanceros, capataces u otras personas”. Por tanto, la actitud prescindente tornaba “apresurada” la aplicación de la máxima sanción y mucho más porque tampoco se había probado el mal desempeño obrero. Por estos motivos, el tribunal consideró que el despido resultaba injustificado y, por ende, la indemnización reclamada era procedente.<sup>12</sup>

Esta sentencia permite desandar un reiterado argumento esgrimido por los jueces antes de decidir sobre lo justo o injusto de un despido: las acciones previas (medidas disciplinarias o denuncias en sede policial o judicial) y el tiempo transcurrido entre la comprobación de la conducta injuriosa y la exoneración. De ahora en más, un despido

---

<sup>11</sup> En Tucumán, los cañeros proveían de materia prima a los ingenios. El circuito comenzaba cuando estos plantadores independientes llevaban los atados de caña a los cargaderos para que fueran pesados. De allí, los fardos eran transportados al canchón de ingenio para su molienda. En tal sentido, la diferencia entre los atados consignados en los partes de expedición y la caña recibida en la fábrica podía leerse como una actitud dolosa articulada por balanceros y cañeros contra los empresarios azucareros.

<sup>12</sup> APJT, Libros de Protocolo de Sentencias del Tribunal del Trabajo, San Miguel de Tucumán, Año 1953, Sala 1, Secretaría 2, t.1, fs. 128-131.

implicaba también, y muchas veces en primer lugar, interpelar las acciones empresariales.

Al cruzar este fallo con otros, es posible aprehender la convergencia de responsabilidades que cuestionaban o matizaban lo que la patronal no dudaba en calificar como un fraude o injuria obrera. Así, cuando en junio de 1950 Juan Carlos Balmoria, Juan Carlos Roldan y Juan Carlos Balmoria (h), peones del ingenio Mercedes, fueron despedidos por adulterarlas tarjetas de presentismo y percibir salarios por días no trabajados, los actores atribuyeron la situación al mal funcionamiento de los relojes. En su demanda, aseguraron que la irregularidad que se les imputaba había “ocurrido también en tarjetas de otros obreros que, advirtiendo a tiempo el error, se apresuraron a denunciarlo para su rectificación”. En síntesis, negaron la adulteración y declararon que, en caso de haber percibido salarios no trabajados, “no había sido por mala fe o intencionalmente”.

En su declaración, los obreros no sólo subrayaron los errores de los relojes, también informaron que “las tarjetas eran revisadas diariamente por el personal encargado de esa tarea”. Por su parte, la patronal contestó que sólo pasaban revista de las tarjetas de los ausentes para controlar las inasistencias. Ante lo disímil de las declaraciones, el tribunal ordenó una inspección ocular en el ingenio y en su informe el secretario precisó que “aparte del reloj no existe otro medio que pueda llamarse estrictamente control de asistencia, debido al gran número de obreros que trabajan [lo que] torna imposible la misión del apuntador, significando con ello que el tiempo horario por turno [es] insuficiente para su tarea”. Con la totalidad de las pruebas reunidas, la sentencia señalaba que

“una buena administración aconseja extremar las medidas tendientes a conseguir una buena disciplina y una gran seriedad en todos los aspectos de la común actividad contractual, a fin de que el empleador asegure en toda forma el éxito de su gestión y que el trabajador encuentre una garantía para sus derechos de tal y para su tranquilidad personal.”

En tal sentido, el tribunal entendió que lo sucedido con las tarjetas evidenciaba una ineficiente administración del personal que podía derivar en un perjuicio para la empresa, pero también para los trabajadores y, por tanto, debía ser sancionada. Pero al unísono, se dirigió a los trabajadores, a quienes “alguna parte les cabe en este



diferendo” por haber percibido salarios por días no laborados, pero entendió que esa responsabilidad se subordinaba a la de la patronal.<sup>13</sup>

Esta sentencia, al igual que la anterior, permite aprehender cómo la adulteración de una tarjeta de presentismo no recaía de forma unívoca y excluyente sobre la parte obrera; por el contrario, implicaba discernir y sopesar la responsabilidad que le cabía a la empresa. Los jueces retrotraían la cuestión de fondo a la patronal, al señalar el ineficiente sistema de control del personal y la decisión de haber impuesto el máximo castigo sin “un diligenciamiento, aunque sea interno, para que los obreros puedan explicar su conducta”. De esa forma, argumentaban, se hubieran subsanado deficiencias y evitado “la exagerada energía de una sanción que resulta evidentemente desproporcionada” porque en la falta participaba “fuertemente la administración del ingenio”. Por tanto, fallaron a favor de los obreros y ordenaron el pago de las indemnizaciones reclamadas.

El inédito lugar que pasó a ocupar la justicia en el mundo del trabajo trastrocó viejas concepciones y prácticas empresariales. Sin duda, el desmoronamiento de históricas formas y costumbres laborales fue disruptiva, por distintas razones, para obreros y patrones. Específicamente, los términos en los que se formularon las sentencias permiten recuperar cómo se fue construyendo esa urdimbre de sentidos de responsabilidad y corresponsabilidad laboral que, en un mismo movimiento, cuestionaba el accionar de la patronal frente a la supuesta inconducta obrera y le imponía, a futuro, actuar de otra manera, recomendándole “no apresurarse” y tomar medidas previas al despido. De esta forma, la resolución de conflictos individuales derivados de la relación laboral modeló normas y sentar jurisprudencia que se haría extensiva a otros reclamos (Bacolla, 2019 y Fernández Tomás, 2019). Al unísono, los fallos impulsaron un proceso que podría definirse como de reeducación de las conductas patronales.

Por su parte, el juicio iniciado por Carlos Alberto Ruiz, empleado del Ingenio La Esperanza, expone otra arista, no ya de la responsabilidad patronal en el control del personal, sino de la rapidez o lentitud con la que había respondido frente a la supuesta injuria. El 31 de marzo de 1947, Ruiz fue despedido por realizar un pago indebido a Manuel Jaime, obrista que realizaba tareas en una colonia del ingenio. La patronal alegó

---

<sup>13</sup>APJT, Libros de Protocolo de Sentencias del Tribunal del Trabajo, San Miguel de Tucumán, Año 1951, Sala 2, Secretaría 3, t.2, fs. 419 – 424. Esta sentencia fue analizada en la tesis de Fernández Tomás (2019:106).

lo perjudicial que para sus intereses resultaba el mal desempeño de Ruiz, pero los jueces observaron una “falta de concatenación” entre la fecha en que advirtieron el pago por error y la sanción impuesta. Entonces, al valorar la prueba, determinaron que “si el hecho incriminado al actor tuviera la gravedad de que hace mérito el demandado no se explica que se mantuviera a Ruiz en su cargo durante cuatro quincenas más”.<sup>14</sup>

Así, a la evaluación de los mecanismos de supervisión o la falta de instancias previas y esclarecedoras frente a una injuria, se sumaba otra valoración: la premura (o no) con la que la patronal había reaccionado, observación que los jueces formularon frente al faltante de paquetes de caña en el San Pablo (al advertir que desde el inicio de la zafra se tenía conocimiento del mismo) y, en este caso, al subrayar el prolongado lapso entre la comprobación del hecho y el despido. Pero en esta última sentencia los magistrados fueron más allá, al tener la “convicción” de que la patronal había “tenido en cuenta otras razones para romper el contrato de trabajo”. Con suspicacia, advertían la presencia de causas que no podían comprobar, pero de las que no tenían dudas. Inscrito en estos razonamientos, los jueces condenaron a la compañía azucarera a pagar la indemnización que por despido y preaviso reclamaba Ruiz.

Finalmente, al momento de decidir sobre lo justo o injusto de un despido, el tribunal no solo ponderó la responsabilidad y actitud empresarial, sino que recuperó una sensible variable: el desempeño de los trabajadores. Así, cuando Antonio Grande, quien contaba con 12 de antigüedad en el ingenio Mercedes, fue despedido, acusado de sustraer un pílón de azúcar, los jueces decidieron hacer lugar a su demanda indemnizatoria. En la sentencia, no solo argumentaron la inexistencia de denuncias previas y la debilidad de la prueba testimonial, sino que remarcaron la actitud apresurada de la patronal al aplicar la máxima sanción legal sin tener “en cuenta la antigüedad, eficiencia, buen concepto y asistencia del obrero”, quien había alcanzado un “promedio del 100% durante los años de trabajo”.<sup>15</sup>

Recapitulando, el impacto de la creación y puesta en funcionamiento de la justicia del trabajo -en consonancia con el avance de la legislación obrera, el accionar de la DRSTyP y la creación de FOTIA- transformó la experiencia de los trabajadores pero también en la de los patrones y, seguramente, fue mucho más disruptiva en espacios

---

<sup>14</sup>APJT, Libros de Protocolo de Sentencias del Tribunal del Trabajo, San Miguel de Tucumán, Año 1949, Sala 1, Secretaría 2, t.1, fs. 320-323.

<sup>15</sup>APJT, Libros de Protocolo de Sentencias del Tribunal del Trabajo, San Miguel de Tucumán, Año 1954, Sala 1, Secretaría 1, t.1, fs. 217-220.

como el azucarero, donde la resistencia a la intervención del Estado en materia laboral había sido bastante exitosa. Así, desde 1948 y en reiteradas ocasiones, los empresarios del dulce fueron conminados -por los obreros a quienes habían despedido- a presentarse en los estrados judiciales, justificar el porqué de la medida, lidiar con jueces de clara sensibilidad obrerista y asumir, con bastante frecuencia, los costos materiales de un fallo desfavorable. La impronta obrerista de los magistrados del fuero tucumano durante el primer peronismo fue clara. En efecto, el estudio cuantitativo de las sentencias revela que, del cúmulo de conflictos a resolver, un 71% finalizó con una resolución favorable a las demandas obreras, las que fueron sustentadas en una férrea sujeción y aplicación de los dispositivos legales.<sup>16</sup>

De esta forma, la justicia del trabajo interpeló a los empresarios en el propio ejercicio de sus facultades: la forma en que administraban y controlaban al personal, las acciones y rapidez con la que debían actuar frente a una posible injuria obrera y las consideraciones a sopesar frente a un empleado con antigüedad y buen desempeño. El trastrocamiento simbólico que estos fallos operaron no fue menor, pues “este tipo de intervención de un poder estatal sobre el control que un patrón ejercía sobre su empresa debe haber resultado un fuerte golpe a la percepción que con respecto a su función como patrones tenían dentro de la empresa” (Stagnaro, 2018: 180).

### **Ardides patronales y reveses judiciales**

Los fallos del tribunal tucumano también permiten asomarnos a la persistencia y laxitud de ciertas prácticas laborales que primaban en el espacio azucarero y cómo esa indefinición intentó ser capitalizada por los empresarios para evadir una condena judicial. El juicio iniciado por el jornalero Segundo Palavecino -en reclamo de indemnización por despido y preaviso- contra Juana Ledesma Posse expresa los márgenes de indeterminación laboral y los límites que los jueces fijaron para evitar que esa ambigüedad socavara derechos de los trabajadores. En su demanda, Palavecino expuso que, el 10 de febrero de 1949, le comunicó verbalmente al administrador de la

---

<sup>16</sup> El porcentaje indicado alude a la totalidad de las sentencias del período estudiado. En lo que refiere al sector azucarero, el total de los reclamos favorables alcanzó un 69% y, particularmente, en las causas iniciadas por despidos alcanzó un 74%. Para conocer el análisis cuantitativo de los fallos remitimos a Fernández Tomás (2019: 143-157).

finca que se retiraba para cumplir con las obligaciones del servicio militar, ocasión que la patronal aprovechó para denunciarlo en la DRSTyP por abandono de trabajo.

Los jueces subrayaron la dificultad de probar lo sucedido porque en el ambiente rural no se estilaba cursar por escrito este tipo de solicitudes y, por el contrario, bastaba “una comunicación verbal del obrero al capataz o mayordomo” para considerar el pedido como “directamente formulado al administrador”. Pero en su fallo fueron más allá y señalaron que esa zona gris, derivada de una costumbre asentada en la oralidad, podía convertirse en un artilugio empresarial porque “basta al representante de la patronal (capataz, mayordomo, etc.) cuando pretende perjudicar a sus subalternos, negar que tal pedido fue formulado para que el obrero quede indefenso y no puedan triunfar sus pretensiones”. Por tanto, el tribunal hizo lugar al reclamo del jornalero sustentando su veredicto en los servicios que había prestado, en febrero de 1949, en el 4° Batallón de Zapadores de Córdoba y en el conocimiento del capataz de tal situación.<sup>17</sup>

El uso de los intersticios habilitados por la ausencia de instrumentos escritos se conjugó con otros artificios, más obvios, que los jueces no dudaron en condenar explícitamente coadyuvando a precisar los límites del accionar patronal. La sentencia favorable a la demanda iniciada por Julio Peralta --empleado de contaduría-- contra la Compañía Azucarera Tucumana desnuda estrategias que estaban viviendo sus estertores. En su descargo, Peralta sostuvo que, el 7 de enero de 1949, luego de gozar de sus vacaciones anuales quiso reintegrarse a sus funciones en la fábrica, pero no solo no pudo hacerlo, sino que la patronal pretendió que firmara una “notificación de preaviso antedata”, con fecha del 31 de diciembre de 1948, e intentó liquidarle el sueldo por el mes vencido con una reducción de treinta pesos. Frente a la contundencia de las pruebas, refrendadas por pericias contables, los jueces no dudaron en afirmar que “la accionada construyó un ardid a fin de eludir las indemnizaciones de la ley a lo que se agrega una rebaja injustificada del sueldo convenido, lo que autorizó legítimamente al empleado a darse por despedido”. Sustentándose en estos argumentos, el tribunal hizo lugar a la indemnización por despido y haberes impagos.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> APJT, Libros de Protocolo de Sentencias del Tribunal del Trabajo, San Miguel de Tucumán, Año 1950, Sala 2, Secretaría 3, t.2, fs. 640-642. La cuestión de la oralidad era frecuente en el mundo azucarero, especialmente, entre los obreros temporarios. En tal sentido, frente a la vigencia de estas prácticas, los jueces afirmaron el principio “pro obrero”. Así, ante la ausencia de elementos que probaran lo alegado por el demandante, el tribunal valoraba la antigüedad, la falta de sanciones disciplinarias o intimaciones para reincorporarse al trabajo y, en ocasiones, también aludieron a la buena fe del litigante.

<sup>18</sup> APJT, Libros de Protocolo de Sentencias del Tribunal del Trabajo, San Miguel de Tucumán, Año 1949, Sala 1, Secretaría 1, t.3, fs. 880-883.

La disminución o falta de trabajo fue otro argumento utilizado por la patronal para evitar el pago de la doble indemnización. Por un lado, las sentencias evidencian las múltiples medidas procesales que se activaban para discernir sobre lo justo o injusto de un despido (pericias contables, informes de agencias estatales, visitas oculares, entre otras) y que operaron como un límite frente a los artificios empresariales y, por otro, permiten desandar la complejidad que podía revestir una decisión judicial de este tipo.

Frente a la demanda elevada por seis trabajadores contra Alfredo Guzmán S.R.L., en reclamo del pago de doble indemnización, la patronal alegó que el despido obedecía a la “disminución o falta de trabajo ajena a la voluntad del empleador” y que, por tanto, la ley la eximía del pago reclamado por los obreros. Argumentaron que la reducción del agua para riego y bebida de los animales los había dejado sin forraje, obligándolos a vender la totalidad del ganado. Sin embargo, respaldados en una prueba pericial, el tribunal juzgó “inaceptable que la patronal funde su actitud exclusivamente en un hecho cuyo origen se remonta a muchos años”. En efecto, a solicitud de los jueces, el Departamento General de Irrigación informó que a las concesiones en cuestión no se les realizaba el servicio de riego desde hacía quince años porque ya no tenían toma propia. Por ello, resultaba “sugestiva y caprichosa la conducta de la demandada” a lo que se sumaba que el despido del personal no había respetado el orden de antigüedad. En razón de esas consideraciones decidieron hacer lugar a los reclamos de los trabajadores.<sup>19</sup>

Sin embargo, la comprobación de la ausencia o disminución del trabajo como condición para no abonar la doble indemnización no siempre fue transparente, ni concitó la unánime decisión del tribunal. El reclamo de veinte obreros permanentes encabezados por Víctor Vicente Fernández contra el ingenio El Manantial ilumina sobre este aspecto. Los trabajadores informaron que la patronal les negó trabajo durante más de tres meses, entre noviembre de 1949 y febrero de 1950. A ello se sumó que los primeros cuarenta días estuvieron suspendidos, sin comunicación escrita, pues la medida se les comunicó recién en el mes de diciembre, informándoles la duración de la misma hasta “mediados de febrero”. Sin embargo, vencido ese plazo, fueron despedidos e indemnizados en forma simple porque la patronal argumentó la “disminución de trabajo”.

---

<sup>19</sup>APJT, Libros de Protocolo de Sentencias del Tribunal del Trabajo, San Miguel de Tucumán, Año 1954, Sala 1, Secretaría 1, t.2, fs. 276- 279.

En su defensa los propietarios recuperaron la crisis por la que atravesaba la industria azucarera y el ingenio en particular. Según el abogado defensor, la situación “crítica” de la fábrica obedecía a diversas causas: el poblamiento de la zona donde se ubicaba y la consiguiente disminución de materia prima, el aumento de las tasas de interés y la imposibilidad de reequipamiento industrial, el incremento del costo de la mano de obra y la paralización de la actividad por las huelgas obreras, entre otras. En este contexto, no tuvieron otra alternativa que “dar por terminada su actividad azucarera, clausurando su fábrica y desapareciendo como ente industrial”. Por lo expuesto, rechazaron la procedencia de las indemnizaciones y afirmaron que los despidos obedecieron a causas de fuerza mayor, ajenas a la voluntad de la empresa.

Por su parte, los jueces emitieron un fallo dividido, uno de los pocos que pueden observarse en un tribunal con criterios más bien uniformes. Para los vocales Luis Elizalde y Belisario Ríos, el cierre o liquidación del negocio traducía una presunción en favor de la legitimidad de la falta o disminución de trabajo que podía ser destruida por la prueba en contrario.<sup>20</sup> En el caso de El Manantial, la prueba contable del cierre era débil, en tanto los libros tenían faltas graves y no podían sustentar el estado deficitario que alegaba la patronal como causa de la clausura del ingenio. Por estos motivos, ambos jueces ordenaron el pago de las indemnizaciones duplicadas. Por su parte, el vocal Carlos Alberto Mariño emitió un veredicto en disidencia donde señalaba que en la decisión asumida por la patronal gravitaron “razones perfectamente legítimas para justificar su actitud y que restan a ese acto de toda posibilidad de sospecha respecto a que la misma no esté perfectamente fundada”. En síntesis, para este juez, el cierre del ingenio eximía a sus propietarios de la indemnización reclamada.<sup>21</sup>

Estas dos últimas sentencias nos devuelven sensibles implicancias de la judicialización del conflicto. Por un lado, cómo un despido sustentado en la falta de trabajo podía poner en marcha pericias e informes oficiales que conducían a juzgar conductas empresariales como ardides destinados a despedir obreros sin indemnización. En tal sentido, los patrones se vieron obligados a afrontar el pago de una indemnización que habían intentado evadir y, además, tuvieron que lidiar con inéditas instancias de

---

<sup>20</sup> Una presunción es una ficción jurídica que faculta a los sujetos, a cuyo favor se otorga, a prescindir de la prueba de aquello que se presume cierto. Si la misma puede ser rebatida por prueba en contrario es una presunción *iuris tantum* (por ejemplo, la presunción de inocencia del reo); si no le es oponible prueba alguna, es *iuris et de iure* (por ejemplo, la edad mínima de consentimiento para una relación sexual).

<sup>21</sup> APJT, Libros de Protocolo de Sentencias del Tribunal del Trabajo, San Miguel de Tucumán, Año 1951, Sala 1, Secretaría 2, t.2, fs. 322-332. Esta sentencia fue analizada en la tesis de Fernández Tomás (2019:101-104).

intervención de una justicia que, nacida para equilibrar la desigualdad laboral, mostraba su sesgo obrerista. Pero el segundo fallo también revela la complejidad que podía asumir un juicio por despido, en tanto lo justo o injusto de la medida podía implicar una sentencia en disidencia. Más allá de las diferencias de criterios, la responsabilidad de la patronal por su débil administración contable se convirtió en un sólido argumento que, más fuerte que el propio cierre de la fábrica, sirvió para respaldar el reclamo obrero. Así, la intervención estatal, a través de la justicia laboral, irrumpía con una batería de medidas a la que le fueron inherentes implicancias materiales, pero también inmateriales, especialmente, aquellas que conmovían al empresariado en el seno de sus decisiones y facultades.

Finalmente, recuperamos dos sentencias que, vinculadas a trabajadores en edad jubilatoria, nos devuelven las implicancias e intersticios vinculados al decreto 13.937/46. Esta norma, y específicamente su artículo 81, habilitaba a la patronal a rescindir el contrato de un obrero en condiciones de jubilarse, una vez vencidos los plazos de preaviso, sin pagar indemnización por antigüedad.<sup>22</sup> La normativa habilitó artificios patronales y dejó al descubierto lagunas legales que obligaron a los tribunales a precisar los sentidos y límites de la legislación vigente.

En septiembre de 1947, Pedro Antonio Ledesma -herrero del ingenio Nueva Baviera- tuvo un accidente de trabajo y, una vez recuperado, en febrero del año siguiente, se presentó en la fábrica pidiendo su reincorporación pero el administrador le negó esa posibilidad por considerar que estaba “completamente incapacitado” para continuar con sus labores. Así, después de diecinueve años de trabajo en la empresa, Ledesma fue exonerado y recurrió a los tribunales para reclamar el pago de indemnización por despido y preaviso.

La patronal esgrimió dos argumentos frente a la demanda obrera. En primer lugar, señaló que Ledesma había quedado inutilizado para el trabajo y que, por tanto, debía gestionar una pensión por discapacidad; en segunda instancia, alegó que, como al momento del despido el obrero estaba en condiciones de jubilarse, esto la eximía del pago de la indemnización. En respuesta, el tribunal ordenó la práctica de una pericia

---

<sup>22</sup>El decreto 13 937/46, ratificado por el Congreso en diciembre de 1946 mediante la ley n° 12 921, regulaba las normas de los trabajadores industriales. Entre las novedades de esta disposición legal se encontraba el artículo 81, que estipulaba que el principal quedaba eximido del pago de indemnización por antigüedad si el despido del empleado tenía como fundamento que iniciara los trámites jubilatorios, siendo la única obligación el otorgar el preaviso correspondiente. Agradecemos a Natacha Bacolla por brindarnos referencias y sugerencias para analizar este tipo de fallos.



médica que determinó la alta incapacidad del empleado (75%) pero sin dejar de señalar que esta era local y parcial, pues se limitaba a los miembros inferiores. Además, subrayó que cuando la incapacidad era posterior al inicio de la relación laboral no se admitía el despido del trabajador por esta causa. En lo que concernía a la indemnización, los jueces resaltaron que la ley previsional no suspendía los beneficios de las normas de protección al trabajo -es decir, la estabilidad en el trabajo y el derecho a una reubicación laboral acorde a las capacidades- lo que sumado a la falta de acreditación del despido (amparada en la excepción del artículo 81) volvía “impertinente e inoportuno” el planteamiento de la patronal. En consecuencia, el 29 de marzo de 1950, el tribunal resolvió hacer lugar al reclamo de Ledesma.<sup>23</sup>

El segundo fallo que recuperamos nos devuelve la demanda iniciada por Zoilo Olmos -quien se desempeñaba como ayudante caldero en verano y blanqueador de azúcar durante la cosecha- contra el ingenio Concepción.<sup>24</sup> Olmos señalaba que, en diciembre de 1952, luego de haber trabajado “desde antes de 1929” (imprecisión que aludía a una larga e informal relación laboral) fue despedido sin que se le abonara la indemnización por antigüedad. La patronal alegaba que había tomado esa decisión para que “iniciara los trámites jubilatorios”. Sin embargo, el Instituto Nacional de Previsión Social informó que el trabajador no contaba con los años de servicios requeridos para jubilarse. Así, con una edad avanzada como para reincorporarse al mercado laboral y con un ingreso menguado -en tanto se le otorgó una jubilación “por retiro voluntario” proporcional a sus años de servicio-, Olmos acudió a la justicia laboral para reclamar indemnización por despido injustificado con duplicación de antigüedad y sustitución de preaviso.

Ante la demanda, la compañía azucarera se escudó en el artículo 81 de la ley previsional que la excusaba del pago de indemnización, siempre y cuando preavisara al empleado para que iniciara los trámites correspondientes, acción que señalaban habían cumplido. Sin embargo, los jueces indicaron que la excepción del pago de la indemnización solo era viable si el empleado estaba en condiciones de jubilarse y subrayaron que el Instituto Nacional de Previsión Social era el único organismo que podía determinar esa condición. Luego de revisar el informe de la agencia estatal, el

---

<sup>23</sup>APJT, Libros de Protocolo de Sentencias del Tribunal del Trabajo, San Miguel de Tucumán, Año 1950, Sala 2, Secretaría 3, t.1, fs. 138 – 140.

<sup>24</sup>APJT, Libros de Protocolo de Sentencias del Tribunal del Trabajo, San Miguel de Tucumán, Año 1954, Sala 1, Secretaría 1, t.1, fs. 56-61. Esta sentencia fue analizada por Fernández Tomás (2019: 108-112).



tribunal constató que Olmos no cumplía con los requisitos, en tanto los años reales de servicio eran menores a los consignados por la patronal, situación en la que habían incidido sus labores de carácter discontinuo. Por este motivo, los jueces entendieron que el despido era arbitrario.<sup>25</sup>

Asimismo, al momento de juzgar el reclamo de sustitución por preaviso el tribunal fue categórico.<sup>26</sup> En lo que a ese aspecto refiere, la patronal había cursado el preaviso con el plazo correspondiente a su antigüedad, pero para el trabajador este era nulo porque no había obtenido el beneficio que motivó su despido. Por su parte, la compañía azucarera alegaba que la ley exigía que se cursara el aviso, pero no explicitaba ninguna penalización, como lo pretendía el empleado.

La sentencia fue contundente. El fallo hizo lugar al pago de la indemnización sustitutiva al sostener que “el hecho que sirvió de causa para la rescisión del contrato de trabajo resultó falsa; por esa razón el preaviso dado, carece de valor legal”. Esta resolución se amparaba en el Código Civil, específicamente, en el artículo 926 -que establecía la invalidez de los hechos producidos por ignorancia o error- y el artículo 1047 -que fijaba la facultad del juez de declarar la nulidad de actos jurídicos de oficio. De esta forma, el tribunal recurría al Código Civil para resolver un conflicto laboral, valiéndose del carácter supletorio de esa normativa que prohibía a los jueces dejar de juzgar en razón de la oscuridad de las leyes (cosa que ocurría en este caso). Así, el fallo fijó un límite a las lagunas inherentes a la legislación laboral con el propósito de evitar que pudieran ser utilizadas en desmedro de los derechos de los trabajadores.

Finalmente, cabe realizar una última aclaración en torno a este tipo de juicios. En tal sentido, si bien los despidos podían obedecer a fallas administrativas vinculadas al cómputo de la antigüedad de los obreros (en algunos casos derivadas de la falta de continuidad del trabajo, como en el caso de Olmos) (Fernández Tomás, 2019), o la falta de articulación entre ley jubilatoria y el Instituto Nacional de Previsión (Bacolla, 2017), también nos interpelan sobre otras posibles causas. Específicamente, la posibilidad de que el artículo 81 de la ley de jubilaciones intentara ser utilizado para despedir sin

---

<sup>25</sup> Es posible suponer que estas sentencias, que interpelaban cómo las patronales habían llevado durante años los trámites previsionales de sus empleados, implicaron revisiones y aprendizajes por parte de las administraciones para evitar futuras sanciones. A futuro, un estudio sistemático de este tipo de fallos podría echar luz sobre esta cuestión.

<sup>26</sup> El preaviso fue incluido en la legislación obrera para evitar despidos intempestivos y, en caso de que ocurrieran, establecer una compensación sustitutiva al trabajador. El mismo servía para que el empleado supiera que iba a quedar cesante y lo habilitaba para destinar un par de horas por jornada laboral para buscar un nuevo trabajo. Mientras durara el plazo, el contrato de trabajo se mantenía inalterable.

indemnización a obreros, quienes por su edad avanzada o por incapacidades físicas no podían sostener las exigencias productivas de la patronal. En este contexto de preocupaciones, por un lado, las sentencias iluminan aristas de estos intentos patronales y el protagonismo de los tribunales para fijar criterios y límites, mucho más cuando la propia legislación habilitaba intersticios que podían horadar derechos laborales. Por el otro, los fallos sintetizan “el choque entre la lógica de un patrón que aún no es del todo consciente de las limitaciones impuestas, y la novedosa legislación” (Stagnaro, 2018: 178).

### **Consideraciones finales**

Nacida para proteger a la parte más débil de la relación laboral y restablecer, por tanto, la igualdad entre obreros y patronos, la irrupción de la justicia del trabajo implicó una sensible transformación en la experiencia de los trabajadores y, una no menor, en la de los empleadores. En tal sentido, las sentencias del flamante fuero tucumano iluminan cómo una justicia, que había sido creada con un claro sesgo obrerista, interpeló costumbres del espacio agroindustrial, cuestionó históricas formas de proceder de la patronal y promovió sentidos y límites en el comportamiento del empresariado azucarero. Este avance, en el cruce con otros no menos disruptivos -como el accionar de la DRSTyP o los vinculados a la propia sindicalización obrera- desconcertaron a una patronal que asistía al socavamiento de muchas de sus tradicionales concepciones, prácticas y facultades.

Así, cuando un despido concluyó con la judicialización y los empresarios debieron presentarse en los estrados judiciales intimados por un reclamo obrero, muchos de ellos advirtieron cómo una exoneración se convertía en un motivo para evaluar su actuación y su posible responsabilidad en lo sucedido. La forma en que administraban y controlaban al personal, el mucho o poco tiempo que había pasado entre el descubrimiento del fraude y el despido, la intransigente actitud asumida frente a un obrero que había tenido un buen desempeño, fueron escudriñados y juzgados por el flamante tribunal. Asimismo, tuvieron que soportar inspecciones oculares y pericias que vulneraron el celoso resguardo de sus ámbitos fabriles y sus libros de contabilidad y, eventualmente, eran utilizadas para cuestionar su proceder y facultades. Pero los jueces fueron aún más lejos y los empresarios debieron tolerar que los fallos señalaran la desconfianza o sospecha que les despertaban las causas de ciertos despidos y, en

ocasiones, asistieron a la calificación de sus acciones como verdaderos artilugios destinados a evitar el pago indemnizatorio.

En síntesis, en tanto la justicia del trabajo modificó las posibilidades de los obreros de judicializar un conflicto y fue un instrumento clave en el cumplimiento de la legislación laboral y la construcción de derechos, para los empresarios implicó un profundo cuestionamiento a sus tradicionales facultades, especialmente, en espacios que hasta el peronismo habían sorteado, con bastante diligencia, la intervención estatal. En este nuevo escenario, los industriales azucareros asistieron a la creación de una instancia que, nacida para equilibrar la desigualdad inherente a toda relación laboral, los interpeló profunda y definitivamente.

## Bibliografía

Bacolla, Natacha (2017). De la vía administrativa a la judicial. Debates, arquitectura institucional y desempeño de los tribunales del trabajo en la provincia de Santa Fe durante el primer peronismo. En *XVI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia*, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Mar del Plata.

Bacolla, Natacha (2019). Litigios individuales y conflictividad colectiva. El mundo del trabajo mirado desde un estrado laboral de provincia. Santa Fe, 1949-1955. *Claves. Revista de Historia*, vol. 5, N° 9, pp. 269-295. Recuperado de <https://ojs.fhce.edu.uy/index.php/claves/article/view/494>. Consultado 20/04/2020.

Canavessi, Pablo (2020). La rebelión de las aprendizas: cultura legal y conflictividad laboral en los Tribunales de Trabajo. Olavarría, 1951. *Boletín Del Instituto De Historia Argentina y Americana Dr. Emilio Ravignani*, N° 52, pp. 89-115. Recuperado de <http://revistascientificas.filo.uba.ar/index.php/boletin/article/view/7261/6515>. Consultado 20/07/2020.

Fernández Tomás, Emmanuel Emir (2019). *Los Tribunales de Trabajo en Tucumán: diseño institucional, actores y desempeño, 1947-1955* (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Nacional de Tucumán, Facultad de Filosofía y Letras, Tucumán.

Gutiérrez, Florencia (2016). La creación de los Tribunales de Trabajo en Tucumán (1947-1954): fuentes, problemas y perspectivas de análisis. En *V Congreso de Estudios sobre el Peronismo*, Facultad de Humanidades, Universidad Nacional del Nordeste.

Gutiérrez, Florencia (2020). Tensiones político-sindicales, diseño institucional y disputas por derechos: la justicia del trabajo en Tucumán durante el primer peronismo. En Palacio, Juan Manuel (dir.) *Demandando al capital. El peronismo y la creación de los tribunales del trabajo en la Argentina* (pp. 65-84). Rosario: Prohistoria/UNSAM.

Kindgard, Adriana (2019). Cambios en la calidad de vida de los trabajadores mineros durante el primer peronismo. Una mirada a la Puna de Jujuy. *Cuyonomics*.

*Investigaciones en Economía Regional*, Año 2, N° 4, pp. 33-57. Recuperado de <http://revistas.uncuyo.edu.ar/ojs/index.php/cuyonomics/article/view/2669>. Consultado: 20/04/2020.

Landaburu, Alejandra (2014). *Los empresarios azucareros y la cuestión social. Tucumán, 1904-1930* (Tesis doctoral inédita). Universidad Nacional de Tucumán, Facultad de Filosofía y Letras, Tucumán.

Nieto, Agustín (2011). Conflictividad obrera en el terreno de la justicia laboral. La experiencia de las obreras/os del pescado, 1950-1955. En Cañete, Victoria; Rispoli, Florencia; Ruocco, Laura y Yurkievich, Gonzalo (comps.) *Los puertos y su gente: pasado, presente y porvenir* (pp. 117-128). Mar del Plata: GESmar.

Palacio, Juan Manuel (2018). *La justicia peronista. La construcción de un nuevo orden legal en la Argentina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.

Palacio, Juan Manuel (2020). *El peronismo y la creación de los tribunales del trabajo en la Argentina*. Rosario: Prohistoria/UNSAM.

Ruocco, Laura y Nieto, Agustín (2012). Las sentencias de los Tribunales del Trabajo como acervo documental para historiar los avatares del mundo obrero". *Revista de Fuentes y Archivos*, N° 12, pp. 214-251.

Solís Carnicer, María del Mar (2019). Los trabajadores en litigio. Una aproximación al mundo del trabajo rural en Corrientes a mediados del siglo XX a partir de fuentes judiciales. *Cuyonomics. Investigaciones en Economía Regional*, Año 2, N° 4, pp. 58-84. Recuperado de <http://revistas.uncu.edu.ar/ojs/index.php/cuyonomics/article/view/2670>. Consultado: 20/04/2020.

Stagnaro, Andrés (2018). *Y nació un derecho. Los tribunales de trabajo en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: Biblos.

Ullivarri, María (2013). Trabajadores, Estado y derechos. El Departamento Provincial del Trabajo tucumano durante la década de 1930. En Lobato, Mirta y Suriano, Juan (Comps.). *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)* (pp. 155-176). Buenos Aires: Edhasa.



**Florencia Gutiérrez** es Licenciada en Historia (Universidad Nacional de Tucumán), Maestra y Doctora en Historia (El Colegio de México). Investigadora del CONICET en el Instituto Superior de Estudios Sociales y profesora de Historia de la Historiografía en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Tucumán. Su línea de investigación se centra en el mundo del trabajado azucarero durante el primer peronismo. Es directora del proyecto de investigación *El mundo del trabajo: actores, condiciones socio-laborales y derechos. Tucumán, siglos XIX y XX*, financiado por el Consejo de Ciencia y Técnica de la UNT y es vicepresidenta de la Asociación Latinoamericana e Ibérica de Historia Social.

**Emmanuel Emir Fernández Tomás** es Licenciado en Historia (Universidad Nacional de Tucumán). Su línea de investigación se vincula a la formación y desempeño de los tribunales laborales en Tucumán durante el primer peronismo, línea de trabajo que consolidará a través de su formación de posgrado en el Doctorado en Humanidades de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Tucumán.