



Revista de Estudios Marítimos y Sociales

Publicación científica de carácter semestral

Año 18 - Número 27 - jul-dic de 2025 - Mar del Plata - Argentina - ISSN 2545-6237

Los empleados de la industria azucarera: de la “ilegítima” representación sindical al primer Convenio Colectivo de Trabajo. Tucumán, 1945-1957

Employees of the sugar industry: from "illegitimate" Union Representation to the first Collective Labour Agreement. Tucuman, 1945-1957

Florencia Gutiérrez ♦

Instituto Superior de Estudios Sociales (CONICET-UNT) / Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Tucumán.

Correo electrónico: florenciagutierrezb@yahoo.com



<https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25456237/9ke7utarz>

♦ San Miguel de Tucumán, Tucumán, Argentina. <http://orcid.org/0000-0001-8659-0598>

Florencia Gutiérrez “Los empleados de la industria azucarera: de la “ilegítima” representación sindical al primer Convenio Colectivo de Trabajo. Tucumán, 1945-1957”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N°27, Jul-Dic 2025, pp. 1-24.



Los empleados de la industria azucarera: de la “ilegítima” representación sindical al primer Convenio Colectivo de Trabajo. Tucumán, 1945-1957

Employees of the sugar industry: from "illegitimate" Union Representation to the first Collective Labour Agreement. Tucuman, 1945-1957

Florencia Gutiérrez ♦

Recibido: 30 de Diciembre de 2024

Aceptado: 25 de Junio de 2025

Resumen

En términos historiográficos, los empleados azucareros permanecieron, en gran medida, eclipsados por el poderío numérico, sindical y político de la Federación Obrera Tucumana de la Industria Azucarera (FOTIA), cuyo protagonismo en la formación del peronismo tucumano fue rutilante. En este contexto de preocupaciones, el objetivo de este artículo es estudiar el proceso de sindicalización de los empleados, especialmente, las implicancias de la asunción de su representación gremial por la Federación obrera y cómo las coyunturas políticas condicionaron el reconocimiento sindical de la Federación de Empleados de la Industria Azucarera (FEIA) y la concreción de sus reivindicaciones laborales.

En función de este propósito, el recorte temporal se extiende desde la fundación de la Federación de empleados, en febrero de 1945, hasta la firma de su primer Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) en 1957. En el cruce con otras fuentes, este artículo sustenta su análisis en CCT de la FEIA, resguardado en el Archivo Intermedio del Archivo General de la Nación y se inscribe en la historia del sindicalismo y la historia social del mundo del trabajo.

Palabras Clave: empleados azucareros - Federación de Empleados de la Industria Azucarera - Tucumán - sindicalismo - convenio colectivo de trabajo

Abstract

In historiographical terms, sugar employees remained, to a large extent, politically overshadowed and outnumbered by the Tucuman Sugar Industry Workers Federation (FOTIA), whose leading role in the formation of Peronism in Tucuman was dazzling. In the

♦ Instituto Superior de Estudios Sociales (CONICET-UNT) y Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Tucumán. San Miguel de Tucumán, Tucumán, Argentina. florenciagutierrezb@yahoo.com. ORCID: 0000-0001-8659-0598. Una versión preliminar de este texto fue discutida en el Seminario de Historia e Instituciones Económicas “Ramón Carande”, Área de Historia e Instituciones Económicas, de la Universidad de Sevilla. Agradezco los comentarios recibidos en esa ocasión, así como las sugerencias de quienes evaluaron el artículo.



face of such concerns, the objective of this article is to study the unionisation process of the employees, especially the implications of the designation of their union representation by the Workers' Federation and the way in which political circumstances conditioned the union recognition of the Tucuman Sugar Industry Employees Federation (FEIA) and the realisation of its labour demands. Based on this purpose, our time frame extends from the founding of the Employees Federation, in February 1945, until the signing of its first Collective Labour Agreement (CLA) in 1957. In the crossing with other documents, this article bases its analysis on the CCT of the FEIA, kept in the Intermediate Archive of the General Archive of the Nation, and is inscribed in the history of trade unionism and the social history of the world of work.

Keywords: sugar employees - Tucuman Sugar Industry Employees Federation - Tucuman - trade unionism - collective labour agreement

Introducción

Desde el último cuarto del siglo XIX, la provincia de Tucumán definió su modelo productivo en clave agroindustrial, en tanto el cultivo e industrialización —en gran escala— de la caña de azúcar se convirtió en el motor de su economía. El *boom* azucarero alentó la configuración de jerárquicos y masculinos universos laborales que modelaron “una sociedad de clases” controlada “desde arriba” por el administrador y secundada por empleados jerárquicos, técnicos y personal administrativo [Mercado 1999: 16]. El conjunto obrero se escindía en dos: los obreros permanentes, quienes trabajaban todo el año, ya fuera en el ingenio o en los cañaverales, y los temporarios, o “golondrinas”, que llegaban para la época de la cosecha. Los “de arriba” actuaban como agentes patronales encargados de controlar los procesos de trabajo y pautar los ritmos productivos.¹ Ese fue el caso de Nicolás Romero, capataz general del ingenio San Pablo:

él mismo controlaba la tarea del trabajo del cañaveral, con su látigo organizaba sin hablar. Montaba una mula zaina ¿o un caballo negro?, desde la madrugada recorría los cercos mirando la marcha de la pelada. Vestía ‘breech’, botas de caña alta y un revólver en el cinto, la zafra lo había hecho suyo, todo un personaje, mientras los zafros, cual ejército de peladores

¹ En los años cuarenta, Tucumán contaba con 28 ingenios, que producían el 63% del azúcar nacional, mientras que la provincia de Salta (2 ingenios) y Jujuy (3 ingenios), participaban con el 11% y el 20% respectivamente. Las fábricas tucumanas tenían una disímil capacidad productiva (entre 3.600 y 900 toneladas diarias) y el suministro de la materia prima era provisto, en gran medida, por pequeños plantadores (cañeros), cuantificados en 18.977. En la zafra de 1946 trabajaron 20.000 obreros de fábrica y 140.000 peones de surco, aproximadamente. Por su parte, los empleados representaron el 15% de ese abigarrado y jerárquico mundo laboral.



armados de machetes, despuntaban la jornada en las colonias percibiendo al patrón en los ojos del capataz [Herrera 2009: 73].

Romero fue uno de los capataces que en los cañaverales colaboraba con el mayordomo en la vigilancia de los aspectos agrícolas (organización del trabajo, cuidado de los útiles de labranza, confección de planillas de gastos e inversiones), ambos formaban parte del conjunto de empleados que distribuían y controlaban el trabajo de los peones de surco. A principios de la década de 1940, la presencia del patrón “en los ojos del capataz” incidió en el proceso de sindicalización impulsado por Juan Domingo Perón desde la Secretaría de Trabajo y Previsión, el que revirtió décadas de infructuosos intentos de organización.² Estas asimetrías socio-laborales modelaron la diferenciada agremiación de obreros y empleados, en tanto meses después de la fundación de la Federación Obrera Tucumana de la Industria Azucarera (FOTIA) nació, en febrero de 1945, la Federación de Empleados de la Industria Azucarera (FEIA).

En palabras de Manuel Díaz, obrero del ingenio Mercedes, “la FEIA nace como consecuencia de no ponerse de acuerdo entre empleados y obreros en su base. Es decir que en el ingenio, el capataz —que era empleado— no se sentía cómodo siendo afiliado al sindicato donde estaban los obreros. O el obrero lo rechazaba, porque el capataz lo controlaba, y no admitía que esté en su propio sindicato”.³ Esta distancia fue refrendada por los empresarios, quienes equipararon a los empleados con los técnicos, profesionales y el reducido conjunto de obreros especializados que se destacaban por su “capacidad de organización, de control o de técnico especializado”. Esta condición, expresada en la mensualización, los diferenciaba de quienes desarrollaban tareas en las que el “músculo

² Antes de la irrupción del peronismo, los intentos de organización sindical de los trabajadores azucareros fueron débiles e intermitentes. En 1935 se fundó el Sindicato de Obreros de la Industria Azucarera con sede en Famaillá y, ese mismo año, se fundó la Unión General de Trabajadores de la Industria Azucarera, de raigambre socialista, que no pudo concretar la fundación de una organización de segundo grado, en tanto le resultó imposible multiplicar sindicatos de base por los ingenios [Ullivarri 2011: 120-121].

³ Siviero, F. (1988, 3 de noviembre). Entrevista a Manuel Díaz, en Gutiérrez y Rubinstein 2012. El protagonismo político y sindical de la FOTIA fue analizado por Rubinstein 2003.

interven[ía] con incidencia mayor que el cerebro” y que “percibían su paga por hora, jornal o a destajo” [Schleh 1948, t. XII: 267].⁴

Las dimensiones y composición del mundo laboral de los empleados azucareros diferían en razón de la escala, las necesidades del ingenio y la organización que cada patronal dispusiera para su personal. También variaba en función del autoabastecimiento de materia prima de algunas fábricas, lo que suponía disponer de personal para la atención de los cañaverales. La cúspide de la pirámide laboral estaba conformada por el administrador, sub-administrador y contador. Más abajo se distinguían los jefes de las distintas secciones, quienes asumían la responsabilidad de los procesos productivos y laborales (jefe de fabricación, jefe de mecánica, jefe electricista, jefe de campo, entre otros).⁵ Más abajo se ubicaba el mayoritario universo laboral de quienes se desempeñaban de forma subordinada, cuya presencia y número variaba en función de los requerimientos del ingenio (auxiliares, encargados, asistentes, enfermeros, personal de asistencia sanitaria, entre otros).⁶

En este contexto de preocupaciones, este artículo se pregunta qué particularidades revistió el proceso de sindicalización de los empleados azucareros y cómo las coyunturas políticas ralentizaron o aceleraron la concreción de sus reivindicaciones gremiales. A manera de hipótesis, sostenemos que el derrotero de la sindicalización de los empleados, especialmente la imposibilidad de agremiación conjunta con los obreros, resulta inescindible de la ubicación y funciones desempeñadas en la pirámide laboral, situación que modeló la estructura bifronte del sindicalismo azucarero. El poderío de la FOTIA,

⁴ Cabe señalar que los maestros de azúcar y los mecánicos, referentes de los obreros con mayor cualificación, intentaron separarse de la FOTIA para avanzar en una agremiación diferenciada, objetivo frustrado pero que expresa las tensiones que atravesaron el proceso de sindicalización azucarero.

⁵ Reglamento General del Personal del Ingenio Ñuñorco, 1947, Archivo Intermedio, Fondo Ministerio de Trabajo, Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, Homologación de Convenios Colectivos de Trabajo (en adelante AI-DNRT-HCCT), Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, p. 46.

⁶ En 1925, la Legislatura de Tucumán sancionó la ley de asistencia médica obligatoria, permanente y gratuita en los ingenios. En 1947, la Legislatura promulgó una nueva ley de asistencia médica, la que hacía recaer en los empresarios la construcción y sostenimiento de una compleja infraestructura hospitalaria. Esta ley, al igual que la de 1925, fue incumplida. La inobservancia evitó que los discrecionales beneficios asistencialistas empresariales se convirtieran en obligaciones, situación expresada en las heterogéneas prestaciones de servicios de salud en el espacio azucarero. Mientras algunos empresarios levantaron hospitales en las inmediaciones del ingenio, otros dispusieron de salas de primeros de auxilios y también existieron los que improvisaron una precaria enfermería.



expresado en su peso numérico, el otorgamiento de la personería gremial (1947) y su autodefinición como representante del peronismo tucumano, subordinó y sofocó las demandas de los empleados a lo largo de la primera década peronista. Esta situación profundizó las tensiones con los obreros, en tanto consideraron que su representación en las negociaciones sectoriales era ilegítima y expresaba la escasa preocupación por la defensa de sus reivindicaciones. En este contexto, el derrocamiento del peronismo habilitó la posibilidad de revertir sus postergadas demandas y avanzar en dos sensibles cuestiones: el otorgamiento, en 1956, de la personería gremial y la firma, al año siguiente, de su primer Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), que les permitió conquistar el reconocimiento de clasificaciones y categorías laborales. Esta concreción, reconocida para el universo obrero desde 1945, fue concebida por los empleados como un instrumento para limitar la voluntad de la patronal, en tanto la obligaba a definir, reconocer y respetar la asignación de clasificaciones —con su correspondiente correlato salarial—, al tiempo que volvía predecible una pauta de ascenso laboral.

En función de las preocupaciones señaladas, el artículo se estructura en tres apartados. El primero recupera el proceso de sindicalización de los empleados azucareros, especialmente, las implicancias de la asunción de su representación gremial por la Federación obrera a lo largo del primer peronismo; el segundo analiza cómo el golpe de Estado de 1955 alentó el reconocimiento de la personería sindical de la FEIA y promovió sus reivindicaciones laborales; el último apartado centra su preocupación en el análisis e implicancias del primer Convenio Colectivo de Trabajo de los empleados.⁷

La FEIA: las implicancias de la agremiación diferenciada

El golpe de Estado de 1943 trastocó el mundo azucarero y sus alcances se profundizaron a lo largo del primer gobierno peronista. El aliento del Estado nacional a la sindicalización, liderado por Juan D. Perón desde la Secretaría de Trabajo y Previsión,

⁷ Esta investigación se sustentó en diversas fuentes pero se nutre, especialmente, del expediente de las negociaciones entabladas por los empleados para la firma de su primer Convenio Colectivo de Trabajo, resguardado en el Archivo Intermedio del Archivo General de la Nación. Este hallazgo, en el cruce con otros documentos (prensa, publicaciones de la corporación empresarial y testimonios orales) permitió, en parte, subsanar la ausencia de archivos sindicales azucareros, los que fueron destruidos por la última dictadura militar.

resignificó la experiencia obrera, al concretarse sus intentos de organización. En tal sentido, alentados por el sentido obrerista del nuevo gobierno, los trabajadores azucareros pudieron avanzar en lo que, hasta ese momento, era un sofocado anhelo: la fundación, desde fines de 1943, de sindicatos de obreros de fábrica y surco que, en junio de 1944, convergieron en una organización de segundo grado: la Federación Obrera Tucumana de la Industria Azucarera (FOTIA).⁸ En su primer pliego, la naciente Federación realizó una operación clave al precisar a los socios a quienes representaría, decisión que implicó excluir a los técnicos, empleados administrativos y personal superior de la administración.⁹ Frente a ellos indicó que “aunque reconocemos el derecho que les pueda asistir en sus legítimas aspiraciones, entendemos que tampoco nos corresponde a los más humildes la defensa de sus posiciones” [Schleh 1947, t. XI: 267].¹⁰ Esta marginación alentó la fundación de sindicatos de empleados, los que convergieron, en febrero de 1945, en la Federación de Empleados de la Industria Azucarera (FEIA).¹¹

Durante el primer peronismo, los derroteros de las Federaciones de obreros y de empleados fueron disímiles. Las implicancias del decreto N° 23.852, de octubre de 1945, (Ley de Asociaciones Profesionales) definieron, en gran medida, el recorrido de los sindicatos azucareros. La sindicalización con base en la actividad económica (y no por oficio o empresa particular) y el otorgamiento a un sindicato, a través del Ministerio de Trabajo, del reconocimiento (personería gremial) para negociar con la patronal de esa actividad económica y hacer extensivos los acuerdos a todos los trabajadores de esa

⁸ La FOTIA se definió como una organización sindical de segundo grado, en tanto, como federación, nucleó a los sindicatos autónomos de fábrica y surco (organizaciones de primer grado) del espacio azucarero.

⁹ La FOTIA también excluyó de su seno a los obristas/contratistas, frente a este segmento laboral señaló que “al formar ellos un conjunto particular dentro del grueso obrero estimamos que su solución debe ser encarada por los que mejor conocen la forma y rendimiento de sus actividades” [Schleh 1947, t. XI: 267]. Estos actores garantizaban el reclutamiento y organización de la mano de obra en función de las necesidades de los empresarios o los propietarios cañeros. El dilema, especialmente frente a las demandas laborales que alcanzaron su judicialización, fue definir si el contratista sostenía una relación subordinada o independiente frente a la patronal.

¹⁰ Pliego de condiciones de la FOTIA, agosto de 1944.

¹¹ Las experiencias sindicales de obreros y empleados durante el primer peronismo fueron diversas, en lo que refiere a los vitivinícolas se agremiaron de forma conjunta en la denominada Federación de Empleados y Obreros Vitivinícolas (FOEVA), analizada por Garzón Rogé 2011; las tensiones entre la Unión de Empleados de la Industria Metalúrgica (UEIM) y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) a la que en 1948 la Secretaría de Trabajo y Previsión le otorgó la personería gremial fue estudiada por Schiavi 2013.



industria —“con prescindencia de que estuvieran agremiados o no”— modelaron la dinámica sindical azucarera [James 2005: 23].

Una primera expresión de esta normativa fue el distinto reconocimiento alcanzado por las organizaciones, mientras que en 1947 la FOTIA obtuvo la personería gremial, la FEIA sólo alcanzó, ese mismo año, la personería jurídica (es decir, el reconocimiento para representar a un grupo de trabajadores pero sin facultad de participación en las negociaciones colectivas). De esta forma, los azucareros se distanciaron de la aspiración de la Ley de Asociaciones Profesionales que pretendía evitar “formas de organización que persiguieran deliberadamente la fragmentación del movimiento”, lo que suponía eludir toda diferenciación artificial entre distintas categorías de trabajadores “dentro de un actividad similar sobre la base de la ocupación o la ubicación geográfica” [Doyon 2013: 150].

Ahora bien, el estatuto aprobado por la Secretaría de Trabajo y Previsión —al otorgarle a la FOTIA la personería gremial— precisaba que reunía a “los obreros y empleados de la industria azucarera con sus afines y derivados de la industrialización” y que no podrían ser socios los empleados administrativos [Schleh 1947, t.XI: 192]. Las implicancias de esta formulación no fueron menores para los empleados, quienes a lo largo del primer peronismo carecieron de representación propia en las instancias de negociación sectorial. El reconocimiento del Estado a un único sindicato por actividad económica, los obligó aceptar que la FOTIA los represente en las negociaciones colectivas e implicó que los beneficios derivados de éstas rigieran para todos los trabajadores, fueran o no afiliados a la Federación obrera.

El aliento a la sindicalización obrera se conjugó con el protagonismo del Estado nacional en el diseño y ejecución de la política azucarera, lo que constituyó una novedad respecto de las décadas precedentes. Así, durante el primer peronismo, la regulación integral de la actividad agroindustrial dejó atrás la política de concertación sectorial —regulada a través de leyes provinciales— en favor de un tutelaje estatal de alcance nacional articulado a través de decretos. La nueva regulación nacional involucró a las distintas zonas productoras del país y procuró un ordenamiento integral de la actividad, lo que suponía regular la fase de cultivo, producción y comercialización del azúcar, así como la propia

Florencia Gutiérrez “Los empleados de la industria azucarera: de la “ilegítima” representación sindical al primer Convenio Colectivo de Trabajo. Tucumán, 1945-1957”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N°27, Jul-Dic 2025, pp. 1-24.



de la esfera laboral.¹² En este sentido, a lo largo de la primera década peronista, salarios y condiciones socio-laborales fueron definidos por el Estado nacional a través de decretos. Esta nueva política azucarera, aunada a la condición de subordinación sectorial de los empleados, se expresó en la primera asamblea de la FEIA, cuando su flamante comisión directiva señaló que no era la patronal a quien debían reclamar mejoras, sino a las “autoridades nacionales por considerarse injustamente olvidados en las acordadas a los obreros de la industria”.¹³

Este *olvido* remitía al primer decreto que, promulgado en enero de 1945, precisaba que era “un acto de verdadera justicia hacer llegar los beneficios de la asistencia social a todos los obreros que participen” de la industria azucarera. Una de las novedades que introdujo esta normativa fue una planilla salarial elaborada a partir del reconocimiento de una variedad de oficios de fábrica (62) y tareas de cultivo y cosecha (50), clasificación que recuperaba las demandas de la FOTIA. Frente a la designación de categorías socio-laborales, cuya implementación gravitaría en la dinámica sindical obrera, quedó expuesta la ausencia de este reconocimiento para los empleados. Fue el decreto nacional de junio de 1946 el que contempló, por primera vez, un régimen especial para los empleados “permanentes” de la industria [Schleh 1947, t. XI: 114]. El mismo establecía aumentos de sueldo en función de la remuneración percibida, fijaba el salario familiar y una escala de sueldos mínimos en función de la edad, al tiempo que precisaba un incremento de sueldo del 2% anual a partir de los cinco años de antigüedad. Pero dejaba sin precisar categorías y clasificaciones para estos actores.¹⁴

¹² El reposicionamiento del papel del Estado en la dinámica azucarera se plasmó en el decreto de enero de 1945, el que trastocó los parámetros de funcionamiento y distribución de los beneficios productivos. La normativa aprobó, como medida excepcional, un aumento del precio del azúcar para formar un Fondo Especial de Compensación y Asistencia Social alimentado por una contribución obligatoria de \$0,06 centavos por kg. de azúcar impuesta a ingenios, importadores, comerciantes y refinerías. Los fondos se destinarían a compensar a cañeros e industriales, a quienes se les reconocía los mayores costos por el incremento de los insumos, los salarios y la implementación de beneficios sociales. A los ingenios se los compensaba si industrializaban un porcentaje de caña de terceros no menor al 20 por ciento de la molienda total (se fijaba una suma inferior cuando este porcentaje descendía). Para los plantadores se fijaron precios diferenciales para la materia prima, cuyos montos decrecían a medida que aumentaba la capacidad productiva de las fincas [Bravo y Gutiérrez 2014].

¹³ *La Gaceta*, 19 de febrero de 1945.

¹⁴ Para los empleados permanentes la escala de aumentos salariales se fijó de la siguiente forma: para sueldos entre 60 y 500 pesos moneda nacional un aumento del 8 % y para sueldos de más de 500 pesos moneda nacional un aumento del 6%. Se estableció el salario familiar en 5 pesos m/n mensuales por cada hijo legítimo de hasta 14 años. Los salarios mínimos se fijaron en función de la edad (de 14 a 15 años; de



Una situación similar volvería a plantearse en 1947 cuando las Actas del 17 y 18 de junio del Banco Central —concertadas entre los industriales, la FOTIA, la Federación Obrera Regional de la Industria Azucarera de Salta y Jujuy (FORIA) y las corporaciones cañeras— acordaron aumentos de salarios y modificaron las condiciones de trabajo obreras sin contemplar la situación de los empleados. Un mes después, los representantes de la FEIA se reunieron en el Banco Central con los industriales y cañeros y fijaron para los empleados permanentes las escalas de aumentos salariales, el incremento en el beneficio por antigüedad, los sueldos básicos mínimos y el salario familiar [Schleh 1947, t. XI: 189-190].

El Acta introdujo novedades al reconocer por primera vez la situación de los empleados “temporarios”, así como a quienes se desempeñaran en las proveedurías y en otras “actividades complementarias” de los ingenios. Se fijaron aumentos salariales; se hicieron extensivos los derechos de los empleados a quienes dependían de cañeros (plantadores independientes), colonos (quienes cultivaban en tierras propiedad del ingenio) y obristas (contratistas); se fijaron viáticos y gastos de movilidad cuando un empleado era asignado a una tarea fuera de su residencia habitual y se estableció que para el cómputo de la antigüedad se sumarían los años consecutivos de servicio del empleado en el establecimiento [Schleh 1947, t. XI: 190]. Esta nueva regulación amplió el alcance de los derechos laborales de los empleados al incorporar a los temporarios; abrir la puerta al numeroso contingente que se desempeñaba en “actividades complementarias” de las fábricas (empleados de proveedurías pero también de los servicios vinculados a la asistencia social, especialmente en hospitales y salas de primeros auxilios); y franquear la frontera de los actores patronales para desbordar a los empresarios fabriles e integrar a los cañeros, colonos y obristas.¹⁵ Para el universo de empleados azucareros el Acta de 1947 resultó crucial. Fue la primera vez que la FEIA asumió frente a la patronal, y en una negociación colectiva convocada por el Estado nacional, la representación de sus

16 a 18; de 18 a 22 y más de 22 años). Por último, se precisó el aumento de sueldo anual en función de la antigüedad.

¹⁵ En 1949 se volvieron a pautar aumentos salariales para los empleados permanentes y temporarios, así como el incremento del salario familiar y los porcentajes por antigüedad. En 1950 un nuevo decreto fijó aumentos salariales para obreros de cultivo, cosecha y fábrica y para los empleados permanentes, mientras que las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Previsión de julio de 1951 y de septiembre de 1952 reajustaron los salarios para los empleados permanentes y transitorios.

afiliados. Esta instancia, tramitada con independencia de la FOTIA, implicó la ampliación del sujeto de derecho y la multiplicación de conquistas laborales.

En términos generales, podemos decir que la agremiación diferenciada y la estructura federativa de ambas organizaciones (articulada en torno a sindicatos de base) definieron, en gran medida, la dinámica sindical durante los primeros años peronistas. Frente a las alternativas posibles, la agremiación separada era para la patronal una mejor opción. Sumar a empleados y obreros en un solo sindicato podía atentar contra la jerarquía, el control y la disciplina industrial, en tanto implicaba que “quien debía vigilar y controlar podía llegar a ser castigado por aquellos a los que vigilaba y controlaba” [Schiavi 2003: 100]. Ahora bien, si la sindicalización de los empleados generó extrañeza entre los empresarios, las huelgas —valiéndose de la fisonomía federativa (que otorgaba a los sindicatos de base facultad para declarar medidas de fuerza)— profundizaron esa percepción. Así, frente al paro declarado por la FEIA en solidaridad con su filial del ingenio Mercedes, el Centro Azucarero Regional, que organizaba a los empresarios, señaló

En las grandes crisis [...] se había encontrado siempre entre el personal de empleados el concepto de responsabilidad, que imponía a sus deberes, adecuadas normas de conducta, siendo ahora muy sensible comprobar el cambio que anotamos, de manera que los perjuicios que esta huelga pudiera ocasionar a las fábricas, aunque fueran de acentuado valor, no serán de mayor magnitud que el daño moral que para los ingenios entraña tan insólita actitud [Schleh 1947, t. XI: 450].

Para la patronal, la sindicalización de los empleados y la declaración de medidas de fuerza terminó de conmover “las formas de deferencia y los acuerdos, en gran medida tácitos, acerca de cuál era el <orden natural de las cosas> y el <sentido de los límites>” en el espacio azucarero [James 2005: 46]. La acusación de “daño moral”, entendida como un perjuicio cometido por sus más estrechos colaboradores, adquirió renovadas dimensiones con la primera medida de fuerza que cohesionó a las Federaciones: la huelga general declarada el 14 de octubre de 1949 en reclamo de aumentos salariales. Este paro culminó con la declaración de ilegalidad de la medida de fuerza, la intervención y el retiro de la



personería gremial de la FOTIA y la intervención y el retiro de la inscripción gremial de la FEIA.¹⁶

Consensuada por ambas Federaciones, la huelga no pasó desapercibida en el discurso que Perón brindó el 2 de diciembre por radio para anunciar el fin del conflicto. En esa ocasión subrayó que llamaba “poderosamente la atención la unidad que caracterizara las gestiones llevadas a cabo en conjunto por la FOTIA y la FEIA [...] dado que anteriormente ha existido siempre entre ambas una marcada rivalidad en el campo gremial”, al tiempo que no descartó que los industriales “que siempre han mantenido relaciones amistosas con algunos dirigentes de la FEIA” hayan impulsado “tal perfecto entendimiento” [Schleh 1950, t. XIII (2): 162].

La intervención de la Confederación General del Trabajo (CGT) en los sindicatos azucareros se prolongó, prácticamente, hasta finales del primer peronismo. Fue recién en 1954 cuando llegaron dos concreciones clave. En agosto de ese año se firmó el primer Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Azucarera, dejando atrás la regulación laboral a través de decretos nacionales. Por primera vez, los obreros y empleados de la provincia estuvieron representados de forma conjunta por la Asociación Tucumana de Trabajadores de la Industria Azucarera (FOTIA).¹⁷

En octubre de ese año, luego de un complejo proceso de deliberación de las bases, el Ministerio de Trabajo aprobó la nueva carta orgánica de la FOTIA-Asociación Tucumana de Trabajadores de la Industria Azucarera. La denominación de la *nueva* FOTIA expresada en el rótulo de Asociación (y no de Federación) y de Trabajadores (en lugar de Obrera) implicó revertir dimensiones clave del sindicalismo azucarero. Por un lado, la configuración federativa cedió frente a la impronta centralizadora restando prerrogativas a los sindicatos de base, entre ellas la declaración de huelgas parciales. Por otro, la

¹⁶ La huelga azucarera de 1949 fue analizada por Rubinstein [2003] y Piliponsky [2014].

¹⁷ *La Industria Azucarera*, agosto de 1954, n° 730, 340-346. Para los empleados permanentes y temporarios se estableció un aumento “suplementario uniforme de \$168 por mes” (marginando los aumentos por escalas de sueldo); se fijaron los aumentos para mujeres y menores (paraguas que podía incluir el trabajo de los/as empleados/as menores de edad contemplados en los decretos anteriores y discriminaba el trabajo de mujeres, quienes se desempeñaban, por ejemplo, como enfermeras o parteras en los hospitales de ingenio o como administrativas en los escritorios de la fábrica); y se estipuló en \$15 mensuales el salario familiar para los hijos legítimos, incluyéndose, por primera vez, a los hijos naturales reconocidos del “personal permanente”.

decisión de la CGT de avanzar en la agremiación conjunta de obreros y empleados resultó inapelable, cuestión que revivió la desconfianza que había condicionado esa opción en 1944. Así, en un artículo de prensa, la FOTIA señalaba que

Tal cosa podría resultar peligroso para los trabajadores auténticos del azúcar, únicos a los que debe confiarse el gobierno de los sindicatos y de la central obrera porque sino resultaría que los empleados podrían copar los organismos y hacerse dueños del movimiento obrero, lo que, virtualmente, sería entregarnos a las manos patronales. No puede nadie desconocer la realidad de que, desgraciadamente, en la industria azucarera, el empleado ha sido siempre el peor enemigo del trabajador salvadas rarísimas excepciones.¹⁸

La implementación del nuevo diseño institucional del sindicalismo azucarero se vio frustrado por el golpe de Estado de septiembre de 1955 que, en noviembre, decidió la intervención de la FOTIA-Asociación Tucumana de Trabajadores de la Industria Azucarera. Mientras que, desde octubre, la FEIA avanzó en su reorganización mediante la elección de comisiones directivas en sus filiales y autoridades del consejo directivo de la Federación.¹⁹ En esta coyuntura, los empleados destacaron que el derrocamiento de Perón habilitaba “el imperio de las garantías constitucionales y legales que hacen a la esencia misma de la libertad” y asumieron la decisión de no desvirtuar “las sanas prácticas de democracia sindical, sin direcciones, ni ataduras extrañas y encuadrada dentro de su función específica de gremio, con prescindencia absoluta de toda idea extraña a esa finalidad, ya sean de carácter religioso, político o de otra naturaleza”.²⁰

La defensa del “libre sindicalismo, sin tutela estatal” y la exclusión de toda ideología política y religiosa definieron la posición de los empleados frente a las autoridades que habían derrocado a Perón.²¹ Esta postura fue refrendada con la adhesión de FEIA a las declaraciones de la Junta Coordinadora del Movimiento de Sindicalistas Libres que apoyó la impugnación del gobierno provincial a la huelga declarada por la CGT, a mediados de noviembre de 1955, a la que tildaron como un hecho político [Díaz Cisneros 2024].²² Así

¹⁸ *La Voz del Pueblo*, s/f, en Archivo Intermedio, Fondo Secretaría Legal y Técnica, caja 320, exp. 918.

¹⁹ *La Gaceta*, 31 de octubre de 1955 y *La Gaceta*, 14 de noviembre de 1955.

²⁰ *La Gaceta*, 17 de octubre de 1955.

²¹ *La Gaceta*, 12 de noviembre de 1955.

²² Máximo Vergara, histórico dirigente de la FEIA se sumó a la Junta Asesora Gremial, creada a fines de 1955, cuyo fin era “prestar el aporte de su experiencia, capacidad y honestidad para el conocimiento y



quedó definido el posicionamiento político de la Federación, operación que, como analizaremos, resignificó su experiencia gremial.²³

En síntesis, a mediados de los años cuarenta, el sindicalismo azucarero nació escindido, condición bifronte que, a poco de finalizar la primera década peronista, se revirtió en favor de una efímera e impuesta unidad sindical entre obreros y empleados. Este derrotero expresó las históricas tensiones que, derivadas de las funciones socio-laborales de ambos actores, obturaron la posibilidad de la agremiación conjunta y obligaron a los empleados a estar representados por la FOTIA en las negociaciones paritarias. Para la FEIA, esta situación —sostenida en la personería gremial y el poderío político y numérico de la FOTIA— fue experimentada como una ilegítima subordinación que atentaba contra sus reivindicaciones, impulsándola a generar instancias propias de discusión sectorial, como la de 1947. En este contexto, el golpe de Estado de 1955 supuso un intersticio para los empleados, la identificación de FOTIA con el gobierno derrotado alentó su intervención y sojuzgamiento y, al unísono, implicó recuperar las aspiraciones de la FEIA, situación refrendada por la posibilidad de que existiera más de un sindicato por actividad.²⁴

solución, por parte de la intervención, de los diversos problemas gremiales de las entidades directamente dependientes de la delegación regional y de aquellas que, teniendo su sede central en la Capital Federal, tienen aspectos locales que tratar y resolver” [*La Gaceta*, 21 de diciembre de 1955].

²³ Frente al claro posicionamiento de la FEIA, la primera reacción de la dirigencia fotiana frente al golpe de Estado de 1955 fue la de expectación. El llamado de la FOTIA a mantener la tranquilidad y continuar con la zafra se conjugó con las ocupaciones de los sindicatos por los trabajadores antiperonistas. Sin embargo, en noviembre, cuando el gobierno provisional encabezado por Pedro E. Aramburu dejó atrás la política de conciliación de Eduardo Lonardi y avanzó en la empresa “desperonizadora” se multiplicaron las detenciones de obreros azucareros, medida represiva que alentó la paralización de labores y sabotajes. Asimismo, la intervención de la Federación alentó la avanzada antiperonista en los sindicatos de base y, como respuesta, los obreros articularon comités de base extraoficiales y acciones como el sabotaje, las huelgas y el trabajo a desgano, luchas que refrendaron la mayoritaria identidad peronista de la clase obrera azucarera.

²⁴ En 1956, el decreto 9270 equiparó “la estructura sindical argentina a la prevaleciente en países de tradición liberal democrática” e implicó dos sensibles cambios. Por un lado, la limitación de las facultades de injerencia estatal sobre la vida interna de los sindicatos, ya que la eliminación del monopolio legal de la representación los devolvía a la condición de entidades civiles privadas. La segunda era la posibilidad de que existiera más de un sindicato por sector de actividad, lo cual establecía la libertad de afiliación individual” Torre 2004: 4. En este contexto de preocupaciones, Darío Dawyd analiza la huelga metalúrgica de 1956 con el propósito de comprenderla dentro del proyecto de readaptación del mundo laboral impulsado por la autodenominada Revolución Libertadora y su intento de imponer cláusulas de productividad [Dawyd 2022].

Florencia Gutiérrez “Los empleados de la industria azucarera: de la “ilegítima” representación sindical al primer Convenio Colectivo de Trabajo. Tucumán, 1945-1957”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N°27, Jul-Dic 2025, pp. 1-24.



Conquista de la personería gremial y discusión de reivindicaciones sectoriales

En febrero de 1956, el gobierno emanado del golpe de Estado promulgó el decreto N° 2739, “una de las primeras y cruciales piezas de la reforma laboral”, que evidenció la preocupación por el tema de la productividad al sujetar los acuerdos salariales a variables vinculadas con esta dimensión [Torre 2004: 4].²⁵ Al unísono, el decreto prorrogó los convenios colectivos de trabajo vigentes, hasta que se discutieran y homologaran los nuevos, y derogó las resoluciones que permitían la agremiación conjunta del personal técnico, de supervisión y de vigilancia con los obreros, lo que promovía la firma de convenios colectivos separados para ambos grupos.²⁶

Decidido a avanzar y reconocer la agremiación diferenciada, la respuesta del gobierno no tardó en llegar y, el 15 de octubre de 1956, la Dirección Nacional de Trabajo y Acción Social le otorgó a la FEIA la personería gremial y, por ende, la habilitó para representar a los empleados de Tucumán en el pedido de revisión del CCT firmado por la FOTIA en 1954.

En la instancia revisora, el petitorio presentado por la Federación fue rechazado por los empresarios azucareros.²⁷ El nudo del desencuentro se circunscribió al pedido de clasificación impulsado por los empleados, concebido como una postergada reivindicación sectorial. A tono con las preocupaciones por la productividad, y para defenderse de los cuestionamientos empresariales relacionados con este tema, la FEIA explicitó que la división y especialización de tareas conduciría a una mayor producción porque el empleado se sentiría “estimulado a laborar con mayor eficacia y perfección a fin de ascender en las graduaciones correspondientes”.²⁸ Entendían que la división

²⁵ Como señala Torre [2004], el artículo 8° del decreto “autorizaba la movilidad obrera que requiriese la reorientación de la producción, la implementación de esquemas de incentivación salarial, la facultad de las empresas a establecer acuerdos individuales de productividad con su personal y, por último, la eliminación de <las condiciones, calificaciones y cláusulas que, directa o indirectamente, obren en contra de la necesidad nacional de aumentar la productividad>’. También remitimos a James [2005].

²⁶ En su investigación, Luis E. Campos precisa los sindicatos jerárquicos constituidos durante la vigencia del decreto 9.270/56, los que obtuvieron su personería gremial durante la vigencia de la ley 14.455, sancionada por el gobierno de Arturo Frondizi. Asimismo, señala los dos únicos sindicatos jerárquicos que, constituidos durante los gobiernos peronistas, accedieron a la personería gremial entrados los años sesenta (Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones y Sociedad de Capataces y Supervisores de la Cervecería Quilmes). Véase Campos [2013].

²⁷ AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera caja 124, exp. 279-667/56, p. 44.

²⁸ AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera caja 124, exp. 279-667/56, p. 47.



impulsaría el mayor rendimiento del trabajo y un perfeccionamiento en la organización de las empresas. También subrayaron que la clasificación permitiría a los empleados saber a qué atenerse en el desempeño de sus funciones, suprimiéndose la “omnímoda arbitrariedad de la patronal” en la asignación de tareas.²⁹

Durante el peronismo, en el mundo obrero, y el azucarero no fue la excepción, la clasificación se convirtió en un instrumento de negociación sindical que menoscabó tradicionales prerrogativas patronales, al impedir a los empresarios “administrar la fuerza de trabajo como una masa relativamente indiferenciada” [Doyon 2006: 287]. Entre otras cuestiones, este reconocimiento otorgaba una “pauta predecible de ascenso” que cercenaba la libertad patronal frente a una vacante, en tanto la obligaba a privilegiar el ascenso del trabajador que ocupaba la categoría inmediatamente inferior. Asimismo, el trabajador que era asignado a una categoría superior, para cubrir una vacante, tenía el derecho a percibir el salario de esa calificación y debía ser reasignado en un plazo no mayor de dos meses; si la transferencia era a un nivel inferior el salario no podía disminuirse [Doyon 2006]. Eran estos derechos los que, en 1956, reclamaban los empleados, argumentando su prolongada postergación.

En el petitorio de la FEIA, la dilatada espera en favor del reconocimiento de las categorías y funciones se afirmó sobre la disímil situación de los obreros, a quienes se le reconocían las clasificaciones. Para los empleados, esta disparidad sintetizaba el hecho de que durante años, “por razones de notoria presión política” habían estado “ilegítimamente” representados por la FOTIA y en los convenios no se habían contemplado sus condiciones laborales, motivo por el cual resultaba imperioso avanzar en un convenio colectivo autónomo y diferenciado del obrero. Finalmente, advertían que esta demanda no implicaría un aumento o disminución del personal y tampoco significaría inmiscuirse en la dirección de las empresas.

Seguramente, estas últimas aclaraciones se vinculaban con las implicancias que había tenido, desde 1945, el reconocimiento e incremento de las categorías socio-ocupacionales obreras, desglose que el sindicalismo utilizó para exigir un mayor número de escalas y,

²⁹ AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera caja 124, exp. 279-667/56, p. 47.

Florencia Gutiérrez “Los empleados de la industria azucarera: de la “ilegítima” representación sindical al primer Convenio Colectivo de Trabajo. Tucumán, 1945-1957”, *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N°27, Jul-Dic 2025, pp. 1-24.

de esa forma, incrementar los salarios y niveles de empleo. Así, irrumpieron demandas que pretendían incidir en la organización de los procesos laborales y la contratación o reubicación del personal, entendidas, hasta ese momento, como incuestionables prerrogativas patronales.³⁰ El petitorio ayuda a comprender cómo los empleados vivieron su primera experiencia sindical, forjada al calor del golpe de Estado de 1943, y por qué concebían que sus derechos habían sido postergados a lo largo del primer peronismo.

Frente a las demandas de la FEIA y la resistencia de la patronal a revisar el CCT firmado en 1954, la Dirección Nacional de Trabajo y Acción Social avaló el pedido de los empleados al señalar “que la diferenciación de categorías dentro de las diversas escalas mencionadas, implicaba un incentivo moral para los trabajadores” porque, al delimitar sus funciones, se les asignaba una “necesaria jerarquía” que repercutía en el cumplimiento de sus funciones y las aspiraciones de progreso. “Está demostrado que los incentivos morales tienen como consecuencia inmediata un incremento en la productividad del trabajador”.³¹ Asimismo, afirmando la asociación entre productividad y clasificación, las autoridades de la agencia estatal subrayaron que el proyecto presentado por la Federación podía ser “reajustado o reducido” sin sacrificar el principio de diferenciación.

Frente a la nueva coyuntura política, los empleados explicaron que la postergación de sus demandas se vinculaba con el retiro de la inscripción en el registro de asociaciones profesionales a la FEIA en 1949, luego de la huelga general azucarera. Esa medida “la hizo desaparecer” y a sus adherentes se los afilió compulsivamente y sin consulta a la FOTIA. “Y no se comprende cómo —jurídicamente— puede existir un Convenio en que una de las partes actúe sin discernimiento, ni intención, ni libertad”, en clara referencia al

³⁰ Cabe precisar que el decreto nacional de 1945 reconoció 112 categorías socio-ocupacionales (62 de fábrica y 50 de surco), las que en el decreto nacional de 1947 pasaron a 444 categorías (224 de fábrica y 220 de surco). “El punto de inflexión se alcanzó en febrero de 1949 con la promulgación del decreto n° 2895. La nueva normativa declaró que era facultad privativa de la administración de los ingenios “la organización del trabajo y la designación de su personal”. En tal sentido, remarcó que la planilla de calificación era “enunciativa y al solo efecto de establecer los salarios que corresponden a cada categoría”. Esta misma precisión “enunciativa” se hizo extensiva a los trabajos de cultivo y cosecha. Con la promulgación de este decreto las arduas negociaciones sindicales en favor de la institucionalización y aplicación del escalafón encontraron su límite, en tanto el carácter “indicativo” de la planilla cercenó la capacidad de negociación obrera. Así se desdibujó una herramienta sindical que sirvió para impulsar la movilidad salarial, ampliar los niveles de empleo y contribuir a las promociones y ascensos obreros”. Véase Gutiérrez [2014].

³¹ AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, p. 52.



primer CCT de la industria azucarera firmado en 1954.³² Estrechamente vinculada con esta situación, los empleados denunciaron el desprecio con el que la FOTIA había desconocido las jerarquías, funciones y títulos habilitantes de los empleados, quienes aparecían al final de los convenios con “un aumento masivo e indiscriminado de ‘equis’ cantidad de pesos”.³³ A diferencia de ellos, señalaban que a los obreros se les reconocieron “categorías, jornales distintos según las funciones y aumentos distintos”.³⁴ Frente a esta evidente disparidad de derechos, los empleados pedían que se distinguiese entre un ingeniero, un contador o un administrador, entre otros.

La denuncia de haber estado ilegítimamente representados por la FOTIA se conjugó con una dura interpelación a la patronal. Frente a los empresarios, la FEIA subrayó que las distinciones pretendían eliminar los desórdenes administrativos y las deficiencias de las empresas azucareras revirtiendo la costumbre en que la división del trabajo y de funciones estaba sometida “a la exclusividad del querer del sector empresario y no —como debería ser— a una verdadera racionalización”.³⁵ Así, los empleados denunciaron la mala dirección de algunos ingenios, en los que los enfermeros ensobraban el dinero para el pago de los trabajadores, y “llamaron a respetar la realidad y las diferencias jerárquicas y funcionales” lo que suponía “respetar los derechos y dignidad de los empleados azucareros”.³⁶ Esta cuestión condensó el nudo de la argumentación de la FEIA, en tanto la defensa de las categorías garantizaba la percepción del salario de acuerdo a las funciones desempeñadas y otorgaba una pauta predecible y justificada de ascenso.

Los empleados fueron más allá cuando refrendaron la necesidad de aumentos salariales y denostaron a los empresarios, quienes se negaban a absorber “ni siquiera el uno por ciento

³² AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, p. 63v

³³ AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, p.63. Esta situación se expresó en los decretos nacionales y en el primer CCT de la industria azucarera de 1954.

³⁴ -DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, p.63.

³⁵ AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, p. 65 v.

³⁶ AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, p. 66 v y 67.

de los sueldos o salarios a convenirse” argumentando que la azucarera era una industria deficitaria o semideficitaria.³⁷ Frente a esta prescindencia, los llamaron a aportar

las pruebas de sus afirmaciones, exhiban los balances y, comprobados que sean los déficit que aducen, tendrán en los empleados azucareros un aliado más para la defensa de la actividad madre de nuestra provincia pero nieguen la exhibición de esos balances [...] y los empleados no tendremos otro recurso que el de continuar expectantes a la espera de que algún día se haga luz sobre esa oscuridad económica que es la industria azucarera.³⁸

Recapitulando, podemos decir que el decreto N° 2739 permitió poner en locución postergadas demandas de los empleados azucareros, al tiempo que les permitió identificar a los responsables de esa situación. El otorgamiento, en 1956, de la personería gremial a la FEIA revertió años de estar subsumidos en una representación sindical que no sólo no consideraban como propia, sino que tildaban de ilegítima. Este primer paso, impulsado por el gobierno de facto para poner fin a las agremiaciones conjuntas, habilitó otro igual de significativo para los empleados: la discusión de un Convenio Colectivo de Trabajo propio, que llegaría en junio de 1957. Asimismo, las negociaciones sindicales habilitadas para avanzar en el CCT cristalizaron, por un lado, el malestar contra la FOTIA, en tanto los empleados recordaron que “impedidos por la dictadura” no pudieron discutir sus condiciones laborales y no tuvieron más alternativa que aceptar los aumentos que, a su nombre, convenían quienes “no eran ni serán sus legítimos representantes”.³⁹ Por otro, los empleados —desprendidos de toda deferencia— no tuvieron reparos en acusar a los empresarios por la arbitrariedad y el desorden en la administración del personal.

³⁷ Como señala Agustín Nieto, los CCT a través de sus “reuniones formales e informales no sólo ni principalmente muestran la predisposición de obreros y patrones a la conciliación sino las perennes rispideces y antagonismos latentes que están en juego a lo largo de todo el proceso de negociación. Los desacuerdos sobre diversos artículos del CCT, así como su reescritura y re-discusión, no deben ser entendidos como partes de un ritual ya rutinizado y meramente reproductivo, pues no dejan de ser desacuerdos reales cuya materialidad se torna palpable cuando desemboca en conflictos dispersos en los lugares de trabajo y juicios laborales en los Tribunales de Trabajo [...] o desemboca en un proceso huelguístico” [Nieto 2016: 17].

³⁸ AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, 68 v 69.

³⁹ AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, 63v.



El primer CCT: delimitación del universo laboral y reconocimiento de clasificaciones

Finalmente, el 17 de abril de 1957 se celebró el primer Convenio Colectivo de Trabajo de los Empleados de la Industria Azucarera. El acuerdo definió claramente a los sujetos de derecho: los empleados de ambos sexos, permanentes y transitorios de administración, campo, fábrica y destilería de los ingenios azucareros y sus fincas cañeras de Tucumán. También contempló al personal de enfermeros y asistencia sanitaria no profesional que trabajaba en los ingenios. Al unísono, excluyó del CCT al personal superior y directivo de los ingenios y fincas (gerente, sub-gerente, contador y los jefes de cultivo, destilería, fabricación, mecánico, químico, electricista, de oficina técnica y taller). De esta forma, el Convenio delimitó las fronteras del mundo de los empleados, operación que marginó al personal jerárquico (como el gerente o sub-gerente) y a quienes cumplían con las tareas de dirección, es decir, los responsables, en la fábrica, los campos y cultivos, de controlar el trabajo y los procesos productivos.⁴⁰

Un cotejo con la primera propuesta elevada por la FEIA, en octubre de 1956, permite observar que la Federación contemplaba integrar a los jefes de las distintas secciones (no así a gerentes y contadores, a quienes tampoco incluyó). Pero en el CCT, el reducido segmento del personal jerárquico y directivo fue excluido. Seguramente, en la marginación de los jefes de secciones incidió la decisión de la patronal de eludir fisuras o resquebrajamientos en la jerarquía y evitar situaciones que pudieran lesionar el control de la disciplina laboral, al tiempo que pudieron gravitar cuestiones de clase y distancia social.

El reconocimiento de clasificaciones (cajero; asistente de fabricación, encargado de calderas, usina y talleres; segundos jefes mecánicos, de fabricación y sub-contadores; personal de enfermeros y asistencia sanitaria no profesionales) y categorías (auxiliar 3°,

⁴⁰ Por ejemplo, el jefe de fabricación era el responsable de la elaboración del producto; el jefe mecánico era el responsable directo de la fábrica; el jefe de oficina tenía a su cargo la organización de la oficina, estudios y proyectos y evacuaba las consultas de los jefes de fábrica, mientras que el jefe de cultivos tenía a su cargo la atención y dirección de los trabajos de cultivo, cosecha y renovación de plantaciones, así como la explotación agrícola de las fincas. AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, pp. 2-9.

auxiliar 2°, auxiliar 1°, encargado de 2°, encargado de 1°) que contemplaban al personal de fábrica y campo (cañaverales) con su correlato salarial una conquista central del CCT.⁴¹ Pero, a tono con las preocupaciones por la productividad, los puntos de fricción en las negociaciones sectoriales y las demandas desatadas años atrás con el escalafón obrero, el CCT especificaba que era “facultad privativa” de la administración la “organización del trabajo y la designación del personal”. Por ende, la clasificación que se precisaba era a efecto de la retribución de cada categoría y no impactaría en “un aumento en el número de empleados”, como tampoco significaría “una injerencia en la dirección de las empresas”.⁴²

También se señalaba que si en las empresas no existía alguna de las categorías reconocida en el convenio “no implicará la obligación de crearlas” y dejaba en claro que la clasificación no impedía que un empleado pudiera realizar “tareas de distintas secciones cuando la disponibilidad de tiempo lo permita dentro de la jornada legal”.⁴³ En términos de vacantes, la patronal procuraría que fueran cubiertas prefiriendo “a los empleados que pertenezcan a la misma categoría o la inmediata inferior, aunque presten servicios en otras secciones”.⁴⁴

Recapitulando, el CCT le permitió a la FEIA alcanzar una reivindicación clave: el reconocimiento de la clasificación y categorías para los empleados permanentes, tanto de fábrica como de campo. Esta conquista permitía arrebatar de las manos de administradores y gerentes una distribución arbitraria de las funciones laborales, decisión que entendían se sostenía —más que en su capacidad y conducta— en el servilismo, la

⁴¹ Se estipulaba también que los empleados que durante la prestación de servicios obtuvieran un título o diploma nacional tendrían una bonificación sobre el sueldo percibido. AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, p. 98

⁴² AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, pp. 97-98. Seguramente, esta decisión recuperó las experiencias del sindicalismo azucarero durante el primer peronismo, que capitalizó las categorías socio-ocupacionales para exigir el cumplimiento del mayor número de ellas e incrementar los niveles salariales y de empleo del mundo obrero, situación que, como mencionamos, encontró su límite en 1949. Es de suponer que esa situación condicionó las demandas de los empleados y limitó las negociaciones sectoriales.

⁴³ AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, pp. 97.

⁴⁴ También se precisaba que en caso de una vacante en el cargo de auxiliar de 3° procurará que se prefiera a los hijos de los ex empleados u obreros permanentes fallecidos, jubilados o incapacitados. AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, p. 97.



amistad o el parentesco.⁴⁵ Asimismo, la asignación de clasificaciones implicaba reconocer el oficio o tareas desempeñadas, lo que suponía respetar las funciones de los empleados y garantizar su correlato salarial; asegurar igual remuneración por análoga labor; y establecer una pauta predecible de ascenso. Para los empleados temporarios (quienes no trabajaban todo el año) se precisaron los salarios.⁴⁶ De esta forma, el CCT contribuyó a definir el colectivo de los empleados azucareros, limitar las prerrogativas patronales y defender las implicancias de la función laboral que desempeñaban en los ingenios y cañaverales.

Consideraciones finales

En términos historiográficos, los empleados azucareros permanecieron, en gran medida, eclipsados por el poderío numérico, sindical y político de la FOTIA, cuyo protagonismo en la formación del peronismo tucumano fue rutilante. Reponer la historicidad y agencia de este segmento laboral permite conocer las particularidades de un mundo del trabajo diverso, eminentemente masculino y jerárquico, cuyo proceso de sindicalización y demandas laborales estuvieron condicionadas por sus funciones en las fábricas y cañaverales. Su compromiso con el control de los procesos y ritmos productivos hizo que los obreros percibieran *en sus ojos* al patrón. Esta distancia socio-laboral explica, en gran medida, la condición bifronte que, a mediados de la década del cuarenta, asumió la sindicalización azucarera, escindida en dos federaciones cuyo peso político y sindical fue disímil.

La contundencia de la Federación obrera, que se arrogó la representación del peronismo tucumano, incidió en el reconocimiento de su personería gremial, al tiempo que la FEIA sólo alcanzó la personería jurídica. Frente a esta situación, la FOTIA fue la encargada de negociar las demandas de los empleados, representación que estos actores denunciaron como ilegítima y refractaria a sus reivindicaciones sectoriales y como causa de la postergación del reconocimiento de clasificaciones.

⁴⁵ AI-DNRT-HCCT, Federación de Empleados de la Industria Azucarera, caja 124, exp. 279-667/56, pp. 47.

⁴⁶ En su primer petitorio, para el personal transitorio, la FEIA precisó 5 clasificaciones con su correlato salarial pero esta precisión fue obviada en el CCT de 1957 al definir las categorías socio-ocupacionales únicamente para los empleados permanentes.

El derrocamiento del gobierno peronista redimensionó el mapa sindical de la provincia, en tanto habilitó una coyuntura de oportunidades que les permitió a los empleados concretar dos postergados anhelos: el otorgamiento de la personería gremial y la firma de su primer CCT (1957). Emanciparse de la Federación obrera, la que fue intervenida en noviembre de 1955, implicó avanzar en términos de legitimidad para representar a sus afiliados, autonomía que la condujo a precisar las fronteras de su universo gremial y avanzar en el reconocimiento de clasificaciones y funciones que revertieron una situación percibida como espuria, especialmente, frente a los derechos que —en ese plano— habían alcanzado los obreros durante el primer peronismo. El reconocimiento y asignación de categorías socio-ocupacionales fue reivindicado como un límite frente a las arbitrariedades de la patronal —cuando de asignar funciones se trataba— y como una garantía en términos de predictibilidad salarial y ascenso laboral.

En suma, desandar el derrotero de un actor poco explorado por la historiografía tucumana permite reponer la complejidad del proceso de sindicalización azucarero; comprender las rivalidades entre obreros y empleados, muchas de las cuales subsisten hasta el día de hoy; y aprehender los sentidos de sus demandas y los ritmos de sus conquistas laborales.

Bibliografía

BRAVO, MARÍA CELIA y FLORENCIA GUTIÉRREZ

2014 La política azucarera argentina: de la concertación sectorial al tutelaje estatal (1928-1949). *H - industri@*, 8(14): 153-185.

CAMPOS, LUIS

2013 *Estructura sindical, negociación colectiva y relaciones de fuerza. Un análisis de la trayectoria de las formas de organización y acción sindical en el largo plazo, Argentina 1945 – 2001*. Tesis de doctorado, FLACSO - Argentina.

DAWYD, DARÍO

2022 El conflicto metalúrgico de 1956. Del convenio colectivo a la huelga insurreccional peronista. *Anuario IEHS*, 37: 59-82.

DÍAZ CISNEROS, NICOLÁS

Florencia Gutiérrez "Los empleados de la industria azucarera: de la "ilegítima" representación sindical al primer Convenio Colectivo de Trabajo. Tucumán, 1945-1957", *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N°27, Jul-Dic 2025, pp. 1-24.





2024 *El sindicalismo azucarero tucumano frente a la revolución libertadora: desafíos, prácticas y redefiniciones*. Mimeo.

DOYON, LOUISE

2006 *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*. Siglo XXI, Buenos Aires.

GARZÓN ROGÉ, MARIANA

2011 Dispersión, lealtad, pragmatismo: itinerario de la experiencia sindical de los vitivinícolas argentinos, en *Vinos y competitividad agroindustrial: un largo camino*, Mateu, Ana María (comp.). INCIHUSA, Mendoza: 279-322.

GUTIÉRREZ, FLORENCIA y GUSTAVO RUBINSTEIN (comps.)

2012 *El primer peronismo en Tucumán. Avances y nuevas perspectivas*. EDUNT, Tucumán.

GUTIÉRREZ, FLORENCIA

2014 La irrupción del poder obrero en los ingenios azucareros: avances, límites y cuestionamientos. Tucumán, 1944-1955. *Quinto Sol*, 18(2): 1-23

HERRERA, FEDERICO

2009 *San Pablo de Tucumán*. Gráfica Guadalupe, Buenos Aires.

JAMES, DANIEL

2005 *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina*. Sudamericana, Buenos Aires.

MERCADO, LUCÍA

1999 *El gallo negro. Vida, pasión y muerte de un ingenio azucarero*. Producciones Gráficas, Tucumán.

NIETO, AGUSTÍN

2016 Negociación colectiva y lucha de clases: convenio laboral para fileterxs (1969-1970), *Anuario del Instituto de Historia Argentina*, 16(1). Recuperado a partir de <https://www.anuarioiha.fahce.unlp.edu.ar/article/view/IHAv16n1a08>

PILIPONSKY, ESTEBAN

2014 La gran huelga azucarera de 1949 y la autonomía sindical. El consenso acerca de la represión y la coerción. *Archivos*, III(5): 137-158.

RUBINSTEIN, GUSTAVO

Florencia Gutiérrez "Los empleados de la industria azucarera: de la "ilegítima" representación sindical al primer Convenio Colectivo de Trabajo. Tucumán, 1945-1957", *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N°27, Jul-Dic 2025, pp. 1-24.



2003 El estado peronista y la sindicalización de los trabajadores azucareros, en *La invención del peronismo en el interior del país*, César Tcach y Darío Macor (eds.). Universidad del Litoral, Santa Fe: 319-363.

SCHIAVI, MARCOS

2013 *El poder sindical en la Argentina peronista (1946-1955)*. Imago Mundi, Buenos Aires.

SCHLEH, EMILIO

1947 *Compilación legal sobre el azúcar*, t. XI. Imprenta Ferrari, Buenos Aires.

SCHLEH, EMILIO

1948 *Compilación legal sobre el azúcar*, t. XII. Imprenta Ferrari, Buenos Aires.

SCHLEH, EMILIO

1950 *Compilación legal sobre el azúcar*, t. XIII (2). Imprenta Ferrari, Buenos Aires.

TORRE, JUAN CARLOS

2004 *El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina, 1973-1976*. Siglo XXI, Buenos Aires

ULLIVARRI, MARÍA 2011 Sindicatos en la ‘capital del azúcar’. Organización y lucha en el mundo del trabajo de la provincia de Tucumán (Argentina), 1930-1943. *Historia Agraria*, 55: 101-133.