

ATLAS HISTÓRICO Y GEOGRÁFICO DE LA ARGENTINA

Mundo del trabajo



CONICET



I G E H C S

En este tomo son analizadas las particularidades que asumió el mundo del trabajo en la Argentina de los siglos XX y XXI, focalizando la mirada en el proceso de construcción y consolidación del modelo de integración social vinculado al empleo asalariado, y de su crisis y contramarchas ante el avance de la ofensiva neoliberal. El abordaje se lleva a cabo a partir de la caracterización general de cada una de las etapas que atravesó el mundo del trabajo y del análisis de hitos históricos de cada una de ellas, realizado mediante estudios de caso que representan sectores productivos característicos de diferentes regiones del país –metalúrgico, azucarero, pesquero, ferroviario, petroquímico, servicios de salud, servicio doméstico y empleo público–.

Una diversidad de fuentes –que ponen en diálogo la voz de los y las trabajadores y sus prácticas– reunida por medio de entrevistas, historias de vida, documentos y datos estadísticos nos permiten observar diacrónicamente las formas que asumió el mundo laboral en diferentes tiempos del siglo XX y el siglo XXI. Esta reconstrucción se alcanza desde una mirada interdisciplinar conformada por la historia, la sociología, la antropología y la economía. Así, el mundo del trabajo nacional es abordado en sus múltiples matrices vinculadas a las formas productivas, culturales, jurídicas, políticas y sindicales, analizando sentidos y prácticas de las y los trabajadores como actores sociales centrales de nuestra historia.



ATLAS HISTÓRICO Y GEOGRÁFICO
DE LA ARGENTINA

ATLAS HISTÓRICO Y GEOGRÁFICO DE LA ARGENTINA

Mundo del trabajo

DIRECCIÓN

Guillermo Velázquez

CODIRECCIÓN

Diana Lan, Hernán Otero,
Marcelino Irianni y Lucía Lionetti

COORDINACIÓN DE ESTE VOLUMEN

Daniel Dicósimo y Marina Adamini

AUTORES

Marina Adamini
Joaquín Aldao
Cecilia Allemandi
Laura Badaloni
Luciano Barandiarán
Anabel Beliera
Daniel Antonio Cabral Marques
Daniel Dicósimo
Santiago Duhalde
Mariana Fernández Massi
Mónica Gordillo
Florencia Gutiérrez
Florencia Minardo
Agustín Nieto
Inés Pérez
Silvia Simonassi
Verónica Vogelmann

Instituto de
Geografía, Historia
y Ciencias Sociales
CONICET / UNCPBA
Tandil - 2023

Atlas histórico y geográfico de la Argentina : mundo del trabajo / Daniel Dicósimo...[et al.] ; coordinación general de Daniel Dicósimo ; Marina Adamini. - 1a ed. - Tandil: Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, 2023.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-950-658-597-6

1. Historia. 2. Historia Argentina. 3. Sociología del Trabajo. I. Dicósimo, Daniel, coord.
II. Adamini, Marina, coord.
CDD 322.2

© 2023 - UNCPBA

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires
Pinto 399, 7000 Tandil, Provincia de Buenos Aires, Argentina

1ª edición: julio de 2023

El contenido de esta obra fue sometido a evaluación externa.

Coordinación académica

Daniel Dicósimo & Marina Adamini

Ilustración, documentación y archivo fotográfico

María Florencia Ramón & Luciano di Salvo

Cartografía y diseño con SIG

María Lorena La Macchia & Adela Tisnés

Edición técnica y diseño interior

Ramiro Tomé

Corrección y maquetación

Silvana A. Gómez

Diseño de tapa

Carolina Katz & Fabián Di Matteo

ISBN versión impresa: 978-950-658-596-9

ISBN versión ebook: 978-950-658-597-6

ISBN obra completa, versión impresa: 978-950-658-517-4

ISBN obra completa, versión ebook: 978-950-658-518-1

- 7 Introducción
Daniel Dicósimo & Marina Adamini
- 15 La etapa previa a la constitución y la consolidación de la sociedad salarial (1900-1944)
Luciano Barandiarán
- 33 La consolidación de la sociedad salarial.
La trama de relaciones laborales entre sindicatos, empleadores
y Estado durante el primer peronismo (1943-1955)
Daniel Dicósimo
- 57 El avance “racionalizador” en el mundo del trabajo y la resistencia obrera (1955-1966)
Daniel Dicósimo
- 79 Los desafíos revolucionarios a la sociedad salarial.
La “Revolución Argentina” y el regreso del peronismo (1966-1976)
Daniel Dicósimo
- 113 El “Proceso de Reorganización Nacional”.
Flexibilización, resistencia y consentimiento (1976-1983)
Daniel Dicósimo
- 137 La reconstrucción democrática en el plano laboral (1984-1993)
Mónica Gordillo
- 157 La consolidación del Estado neoliberal en Argentina:
ofensiva y resistencias colectivas durante la década de 1990.
Daniel Dicósimo, Florencia Minardo & Marina Adamini
- 195 Crisis de la ofensiva neoliberal: el mundo laboral entre 2003 y 2015.
Marina Adamini
- 211 Restauración neoliberal: el mundo laboral entre 2016 y 2019
Marina Adamini
- 225 Diferentes perspectivas teóricas y escalas para comprender el mundo del trabajo.
Daniel Dicósimo

*Profundización sobre los procesos históricos del mundo del trabajo
en la Argentina de los siglos XX y XXI*

- 243 Los obreros azucareros desafían a la patronal:
avance sindical, huelgas y judicialización del conflicto.
Tucumán durante el primer peronismo.
Florencia Gutiérrez
- 253 Los trabajadores ferroviarios y el primer peronismo.
Entre el orgullo ferroviario y la identidad peronista.
Joaquín Aldao
- 263 Rosario: de ciudad puerto a cordón industrial.
Silvia Simonassi, Laura Badaloni y Verónica Vogelmann
- 283 El servicio doméstico y la historia del trabajo en la Argentina moderna.
Cecilia Allemandi & Inés Pérez
- 295 Organización sindical a ras de suelo.
Una mirada sobre el poder obrero en los espacios fabriles de la industria
pesquera marplatense desde sus inicios hasta la actualidad
Agustín Nieto
- 307 YPF, YCF y Gas del Estado:
trayectoria histórica de las empresas estatales extractivas y sus comunidades sociolaborales
en la Patagonia Central-Austral a lo largo del siglo XX
Daniel Antonio Cabral Marques
- 325 Sindicatos y política en el sector público nacional desde la década de 1940
Santiago Duhalde
- 337 Conflicto sindical en el sistema público de salud en Neuquén.
Una experiencia específica del Estado y la disputa política.
Anabel Beliera
- 347 Reestructuración productiva y trabajo:
el Polo Petroquímico de Bahía Blanca desde la década de 1990 a la actualidad
Mariana Fernández Massi
- 361 Bibliografía

LOS OBREROS AZUCAREROS DESAFÍAN A LA PATRONAL

AVANCE SINDICAL, HUELGAS Y JUDICIALIZACIÓN DEL CONFLICTO TUCUMÁN DURANTE EL PRIMER PERONISMO

En septiembre de 1945, en plena zafra, el Centro Azucarero Regional (CAR), corporación que organizaba a los industriales, le envió a Juan D. Perón –secretario de Trabajo y Previsión– un telegrama para denunciar la multiplicación “alarmante y significativa” de las huelgas en los ingenios tucumanos. Los empresarios subrayaban que, con “cualquier pretexto”, los trabajadores buscaban “anarquizar el trabajo, introducir la confusión y el desorden”, situación que acarrearía pérdidas económicas irreparables. Como ejemplos, citaban el paro del sindicato del ingenio Mercedes declarado ya que la patronal no accedía a despedir a dos empleados y la huelga en el San José, en razón de la negativa de sus propietarios de separar al jefe de fabricación y de cultivo, quien se desempeñaba “a satisfacción” desde hacía veinticinco años. Para los empresarios se trataba de demandas “inaceptables” que expresaban la pretendida injerencia obrera en “la administración de las fábricas y en el manejo y selección de su personal” (Schleh, 1947, p. 446).

Este telegrama nos devuelve una dimensión clave de la experiencia azucarera durante la primera década peronista: el creciente poder obrero que interpeló tradicionales facultades patronales y modificó los límites y sentidos del jerárquico y asimétrico universo agroindustrial. Ahora bien, para comprender la construcción y formas de ese disruptivo poder es necesario indagar en el proceso de sindicalización que, al calor del estímulo estatal, especialmente desde el golpe de Estado de 1943, implicó la inédita creación de sindicatos en cada uno de los veintiséis ingenios y dio lugar a la primera organización azucarera de segundo grado. Entonces, nos preguntamos: ¿cuáles fueron las experiencias y trayectorias obreras que, aunadas al nuevo posicionamiento del Estado en materia laboral, modelaron esa sindicalización?, ¿qué tipo de demandas irrumpieron en las fábricas e

interpelaron históricas prerrogativas empresariales? y ¿qué postura asumió el Estado peronista frente a la reiterada paralización de los ingenios y cuándo intervinieron para limitar la protesta?

El avance y la transferencia de poder en favor de los trabajadores trastrocó la experiencia laboral y, como contrapunto, alentó el temor y el asombro de los industriales, quienes denunciaban el clima de arbitrariedad y violencia que se vivía en los ingenios. La pérdida y cuestionamiento de tradicionales formas y espacios de poder alcanzó su cénit con la asunción de muchos obreros azucareros como diputados y senadores provinciales, quienes capitalizaron sus bancas para promulgar leyes que avanzaron en sensibles cuestiones patronales. Así, en enero de 1947, la histórica concepción del cuidado de la salud obrera –concebida como un discrecional beneficio que los empresarios brindaban en los hospitales y salas de primeros auxilios de los ingenios– se convirtió en una obligación. La nueva Ley hizo recaer íntegramente en los industriales la construcción, el sostenimiento y el funcionamiento de una compleja infraestructura sanitaria.

En noviembre de ese mismo año, la Legislatura provincial aprobó la creación de los Tribunales de Trabajo. Esta novedad fue impulsada por Perón en 1945, cuando puso en marcha el fuero laboral en la Capital Federal y, un año después, convencido de su necesidad a nivel nacional, promulgó un decreto presidencial invitando a las provincias a imitar esa fundación. El propósito de la justicia del trabajo no podía más que preocupar a los empresarios, en tanto era concebida como un instrumento compensatorio frente a la desigualdad intrínseca entre obreros y patrones y, por ende, nacía para proteger a la parte más débil de la relación laboral. En el caso azucarero, el nuevo fuero se imbricó con la multiplicación de derechos la-

borales impulsados, en gran medida, por sucesivos decretos presidenciales; con el avance de la Delegación Regional de la Secretaría de Trabajo y Previsión (DRSTyP), dispuesta a revertir la prescindencia estatal y la resistencia de los empresarios a la regulación laboral; y con un proceso de sindicalización que, desde fines de 1943, no hacía más que fortalecerse frente a la perpleja mirada industrial.

Asesorados por sus sindicatos, alentados por la mayor intervención estatal que reivindicaba su manobrar como un factor de equilibrio en la asimétrica relación entre el capital y el trabajo y animados por la gratuidad y mayor celeridad de los procedimientos judiciales, los obreros acudieron a la justicia laboral para demandar a sus patrones y reclamar por sus derechos. ¿Qué reclamos impulsaron a los trabajadores

a acudir a los nuevos tribunales?, ¿cómo la creciente judicialización de los conflictos contribuyó a modelar y definir el alcance de los derechos laborales? y ¿de qué forma el novedoso fuero redefinió las expectativas obreras, revirtió prácticas y costumbres empresariales y modificó las relaciones azucareras?

En síntesis, este capítulo propone un recorrido por algunas dimensiones de la experiencia obrera en los ingenios tucumanos durante el primer peronismo. Especialmente, nos detenemos en el análisis de los procesos y acciones que implicaron una transferencia de poder en favor de los trabajadores, instancias que, como veremos, conmocionaron el privado y jerárquico mundo fabril, dieron nuevos significados a la cotidianidad obrera y, en ocasiones, desafiaron al propio gobierno peronista.

FUNDAR SINDICATOS Y ALENTAR LA PROTESTA: EL TRASTROCAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES EN LOS INGENIOS

El 29 de enero de 1944, a las 21:30 horas, con “la misión de fundar el sindicato de obreros de la industria azucarera” del ingenio Bella Vista se reunieron treinta y cuatro trabajadores, quienes conformaron la comisión directiva provisoria y, a principios de marzo, redactaron el estatuto de la flamante organización. Similares asambleas fundacionales se replicaron en todos los ingenios tucumanos. Ese mismo mes, los del Ñuñorco acudieron por la noche a la casa del obrero Barrionuevo y siguieron el mismo camino; los trabajadores del Santa Lucía fundaron el suyo en Las Ciénagas; el sindicato del Concepción comenzó a funcionar en el paraje de Luisiana y los obreros del Leales se juntaron en un pequeño galpón distante del ingenio e hicieron lo propio. Un común denominador recorrió estas experiencias, su realización “en la clandestinidad, lejos de los lugares de trabajo”, es decir, distantes de la mirada de los patrones, históricamente reacios y combativos a la organización laboral (*Noticias*, 30/5/1974). El derrotero se replicó por la veintena de ingenios del piedemonte tucumano y, en junio de 1944, estos núcleos dieron lugar a la Federación Obrera Tucumana de la Industria Azucarera (FOTIA), primer sindicato azucarero de segundo grado y uno de los más importantes a nivel nacional durante el primer peronismo (Rubinstein, 2006 y Gutiérrez, 2012).

Esta acelerada multiplicación –que permitió revertir viejos y frustrados anhelos de organización– recuperó la experiencia de la clase trabajadora tucumana y capitalizó el decidido e inédito aliento estatal a la sindicalización azucarera. La expansión abrevó en las rutinas de explotación y las postergadas demandas obreras y en los intentos asociativos que

anarquistas, socialistas y comunistas desplegaron de forma intermitente a lo largo de más de medio siglo de proletarización (Bravo y Teitelbaum, 2009; Piliponsky, 2011; Teitelbaum, 2015 y 2016). La resonancia de luchas y memorias compartidas reconocía mojones importantes en la generalizada huelga azucarera de 1904, al calor del socialismo, y la de 1923, que había arrebatado a los empresarios del dulce la jornada laboral de ocho horas y el salario mínimo para los obreros de fábrica (Bravo, 2004 y 2008; Landaburu y Lenis, 2015). El recuerdo de esas jornadas convivía con múltiples y sofocados intentos de huelgas parciales (por ingenio) y formas anónimas de resistencia, como la quema de cañaverales o la rotura de maquinarias.

En términos organizativos, la experiencia también era esquiva y reconocía, en 1936, un momento importante con la fundación de la Unión General de Trabajadores de la Industria Azucarera (UGTIA), esfuerzo que, alentado por el socialismo desde el ingenio Nueva Baviera, se propuso avanzar en la creación de sindicatos de fábrica con el propósito de constituir una organización de segundo grado. Sin embargo, la imposibilidad de replicar la fundación de sindicatos de base truncó ese proyecto e incidió en su escasa capacidad para articular protestas. El espacio azucarero también fue protagonista de otros recorridos de difícil supervivencia, como la creación del sindicato del ingenio San Pablo (Obanta) de tendencia comunista y los censurados intentos de agremiación impulsados en La Reducción y San Juan (Ullivarri, 2011).

Ahora bien, los contenidos e intermitentes esfuerzos de organización y la dificultad para articular protestas alimentaron frustraciones y expectativas entre

los obreros, quienes al calor del estímulo sindical – animado por las autoridades emanadas del golpe de Estado de 1943– comenzaron a organizarse. “Con la Revolución del 4 de Junio, los obreros azucareros de Tucumán nos agremiamos”, así lo señaló en su primer petitorio el sindicato del Bella Vista (*Periódico de la CGT*, 16/9/1944). En ese contexto, la actuación del Departamento Provincial de Trabajo (DPT) fue clave y el liderazgo de su director, el Dr. Carlos Aguilar – militante del nacionalismo católico e identificado con la Doctrina Social de la Iglesia– decisivo. Aguilar se encargó de promover la fundación de sindicatos azucareros, tal como lo solicitaba Perón, director de esa agencia a nivel nacional, para quien esa avanzada, en sintonía con una mayor intervención estatal en la esfera laboral resultaban tareas prioritarias. A partir de ese momento, comenzó a revertirse la debilidad del DPT y la resistencia de los empresarios azucareros, quienes defendían la concepción privada de las relaciones laborales y, por ende, procuraban resistir la presencia y supervisión del Estado en sus fábricas y cañaverales (Landaburu, 2013 y Ullivarri, 2013).

Aguilar recordaba que cuando asumió como director del DPT, luego convertido en DRSTyP, “la situación laboral y gremial, en particular” de la industria azucarera “era pavorosa” y el temor de los trabajadores a involucrarse en la fundación de un sindicato “y entrar en conflictos con la policía o con el patrón y, de paso, perder el puesto” era un común denominador (testimonio de Aguilar, 1988). Por tanto, la memoria de frustradas e intermitentes experiencias de organización y sofocadas protestas, que muchas veces concluían con inminentes despidos, fueron obstáculos a vencer. Rolando González, obrero del Bella Vista, recordaba que “asistíamos a reuniones, así un poco a escondidas, no es que le temíamos al gobierno, le temíamos a la reacción de los patrones. Porque en ese tiempo ser socialista, le digo socialista, no comunista porque eso era peor, que nos olfatearan que teníamos esas ideas [...] era causa de despido para ellos” (entrevista a González, 1999).

A mediados de los años cuarenta, la rapidez con que los obreros respondieron a la iniciativa de organizarse laboralmente alentada por el DPT se inscribió en esa particular coyuntura que conjugó la experiencia obrera con el decidido avance estatal. El proceso de sindicalización fue acompañado por el involucramiento del Estado en materia laboral. Por ejemplo, sucesivos decretos presidenciales, particularmente entre 1945 y 1949, regularon las condiciones laborales en los ingenios y cañaverales y promovieron inéditos derechos, muchos de ellos profundizados a lo largo de la primera década peronista. La tabulación de las categorías socioocupacionales y su correlato salarial, el pago de aguinaldo y salario familiar, la modificación de la jornada laboral en las tareas in-

salubres, las condiciones para acceder a la mensualización, el suplemento salarial en función de la antigüedad, entre otros, fueron reconocidos por diversos decretos que regularon el universo laboral agroindustrial (Gutiérrez, 2016).

El avance de este corpus legislativo y la mayor presencia de las agencias estatales en las comunidades azucareras para lograr su observancia, en un contexto signado por la sindicalización, alentaron demandas obreras que no sólo exigían el cumplimiento de los emergentes derechos laborales, sino que cuestionaban históricas y privativas prerrogativas patronales. De esta forma, si los empresarios asistieron atónitos a la injerencia del Estado –avance que erosionaba definitivamente la concepción privada de las relaciones laborales– percibieron la irrupción del poder obrero con mayor perplejidad.

Los sindicatos que se multiplicaron por las fábricas contaron con gran autonomía para decidir sobre múltiples cuestiones (el manejo de la caja social, la libre disposición de sus fondos o la reforma de sus estatutos, entre otras). Pero, especialmente, detenían la facultad de declarar huelgas, en tanto se desarrollaran a través de un comité y se informara a la FOTIA de las gestiones preliminares de lucha. Esta fisiónomía descentralizada que asumió el sindicalismo azucarero modeló, en gran medida, la protesta obrera hasta 1949, cuando la Federación fue intervenida.

El avance de la sindicalización y la sensibilidad obrerista del gobierno redefinió las expectativas de éxito de las medidas de fuerza y, alentados por esas condiciones, los trabajadores capitalizaron la facultad de declarar huelgas parciales (es decir, huelgas por ingenio) y no sólo lo hicieron para demandar el cumplimiento de aumentos salariales, el pago de feriados o reclamar por mejores viviendas, sino para denunciar el trato desmedido y desconsiderado que los administradores y el personal jerárquico les dispensaban y exigir el despido de estos “estrechos colaboradores” de los industriales. Como señaló Daniel James, el significado social del peronismo se explica, en gran medida, por la forma en que éste recuperó el orgullo y la dignidad de la clase trabajadora y por la fuerza de su discurso herético. Es decir, su capacidad para cuestionar un conjunto de supuestos vinculados “a las relaciones sociales, 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’ acerca de lo que se podía o no se podía discutir y expresar legítimamente” (James, 2005, p. 46). Sin desconocer la presencia de otros discursos heréticos, como el socialista o el comunista, la posibilidad que tuvo el peronismo de articularlo desde una posición de poder estatal le imprimió una legitimidad y autoridad inéditas y disruptivas. Veamos algunos ejemplos.

En septiembre de 1945, el sindicato del ingenio Mercedes exigió la separación del capataz, a quien acusaban de “prodigar malos tratos al personal bajo sus órdenes” (*La Gaceta*, 23/9/1945). Dos meses después, el sindicato de La Trinidad se declaró en huelga para pedir la separación o el traslado del administrador. Los primeros días de diciembre, once sindicatos del sur de la provincia se solidarizaron con el reclamo y su unieron a la medida de fuerza. Obreros del ingenio San José exigieron la “exoneración” del jefe de fabricación y de cultivos, a quien acusaron de actuar de forma contraria a los intereses gremiales (*La Gaceta*, 24/9/1946). El sindicato del ingenio Amalia solicitó, en 1946, el alejamiento del jefe mecánico por su “trato desconsiderado, violento en sus contestaciones, procaz en sus reprensiones” y por atacar en forma “sistemática a los dirigentes del sindicato obrero” (*La Gaceta*, 24/4/1946). Igual reclamo hizo, en 1947, el sindicato del San Juan, solicitando la “separación” del mayordomo de la finca Lizárraga (*Trópico*, 21/10/1947). En 1948, el sindicato del Mercedes recordaba que, en el '45, había requerido el despido del administrador y del contador “por la manera brutal, desconsiderada e inhumana con que trataban a los obreros y empleados” (*Trópico*, 29/7/1948).

Las exigencias obreras destinadas al despido o la reubicación del personal jerárquico, es decir, de quienes eran los encargados de supervisar las tareas laborales y marcar los ritmos productivos en las fábricas y colonias azucareras, expresaron la pretensión de los sindicatos de intervenir en una esfera de competencias, hasta ese momento, estrictamente patronal. Frente al avance del poder obrero, los industriales remarcaron que era inadmisibles que “la permanencia en sus puestos de los empleados en quienes los Ingenios han depositado su confianza, esté supeditada a la voluntad de los sindicatos que se creen facultados para pedir su retiro, si la actuación de ellos no les satisface” (*La industria azucarera*, diciembre de 1947). En este sentido, frente al conflicto desatado en La Trinidad, en noviembre de 1945, la corporación que nucleaba a los industriales envió un telegrama al ministro del Interior para denunciar que los obreros pretendían “nada menos, que tomar injerencia en la administración de la fábrica y en tan inaudito propósito el sindicato obrero se cree autorizado para sustituir la dirección del directorio de la compañía, y disponer, en consecuencia, con respecto al administrador del ingenio” (*La industria azucarera*, noviembre de 1945).

Pero los sindicatos no sólo procuraron intervenir en la administración del personal de los ingenios, también pretendieron incidir en la definición de los procesos laborales. Exigieron la revisión y la observancia de las tareas de cultivo y los trabajos de fábrica e intentaron que se garantice a los obreros un mínimo de jornadas laborales durante la interzafra, es decir,

en los meses de verano, cuando el trabajo disminuía. Por ejemplo, en noviembre de 1945, los trabajadores de los ingenios San José y Amalia se declararon en huelga para expresar su desacuerdo con la organización de los trabajos de cultivo. Particularmente, denunciaron la negativa de los empresarios a realizar tareas de desaporque a determinados tipos de caña. Tres años después, ante el informe del CAR que acusaba a los obreros de trabajar a desgano, el sindicato del Concepción le recordó a los empresarios que la caña “ha permanecido sin ser objeto de cultivo alguno y han tomado esa pequeña altura [...] sin tener desde luego la fortaleza indispensable ni menos el requerimiento que ofrecen las que han sido sometidas a las prácticas de cultivo” (*Trópico*, 30/6/1948).

El sindicato del Nueva Baviera demandó a la patronal el aumento de “por lo menos 100 obreros por cada colonia, en las tareas de cultivo de caña” para “combatir la desocupación de numerosas familias”. Frente a la intransigencia de la patronal, destacó la actitud de los trabajadores en actividad quienes “renunciaron a jornadas de labor para ayudar a los que estaban desocupados, pero a pesar de ello no fue posible resolver la situación” (*La Gaceta*, 6/1/1946). Su par del Concepción reclamó “que en las tareas de reparaciones que se vienen realizando en la fábrica del establecimiento, sean ocupados los obreros de colonias que se hallan sin trabajo desde hace bastante tiempo” (Schleh, 1947, p. 452). En tal sentido, exigieron que dichas tareas sean cubiertas sobre la base de un sistema rotativo, única forma de evitar los altos índices de desempleo durante el verano.

En palabras de los empresarios, el avance del poder obrero en sus tradicionales prerrogativas promovía un “calamitoso estado de cosas”, una “rebeldía impropcedente” que “relajaba el principio de autoridad” en las fábricas (Schleh, 1947, pp. 506 y 528). Pero aún más, las reiteradas huelgas y desmedidas reivindicaciones incidían en la caída de la productividad. En septiembre de 1946, el CAR precisó que una de las causas de ese descenso fueron los reiterados reclamos vinculados a la eliminación “del personal de empleados con funciones de responsabilidad, que son los encargados de velar por el cumplimiento y el respeto de las disposiciones legales” (Schleh, 1947, p. 553). Los industriales hicieron del fantasma del quebranto económico, originado por las huelgas, la causa de un inminente aumento del desempleo y un posible desabastecimiento de azúcar (*La industria azucarera*, noviembre de 1945). Así, construyeron un miedo bifronte donde el temor frente al cuestionamiento de sus facultades y el avance de la indisciplina obrera engendraba uno más preocupante: la pérdida de empleos y la escasez del dulce. Blandiendo esta amenaza, procuraron alentar una mayor intervención y desautorización de las agencias estatales

frente a las huelgas, única forma que, a su entender, frenaría el “caos” y la “anarquía” reinante.

El avance sindical cuestionó la autoridad empresarial en los ingenios pero también interpeló al gobierno peronista, obligado a contener los desbordes de la protesta y a fijar los sentidos de los límites que él mismo había coadyuvado a transigir. De esta forma, se articuló un juego de tensiones y mutuos condicionamientos. El respaldo que el Estado brindó a los reclamos obreros se conjugó con llamados a la disciplina y la productividad y con la declaración de ilegalidad de muchas huelgas parciales, especialmente, las vinculadas con las exigencias de reincorporaciones de ciertos empleados o despidos del personal jerárquico y administrativo de las fábricas (Gutiérrez, 2015). Esta medida fue adoptada por la DRSTyP, en junio de 1946, cuando el sindicato del ingenio La Florida declaró una huelga para demandar la reincorporación del mayordomo de la fábrica, Francisco Montañez (*La industria azucarera*, junio de 1946). En agosto de ese mismo año, el sindicato del Lastenia paralizó la fábrica y únicamente con la presencia del gobernador se logró la reanudación de las actividades, hasta tanto la comisión de conciliación expediera una resolución (*La industria azucarera*, agosto de 1946). En octubre, nuevamente se declararon ilegales los paros de los ingenios La Florida, La Trinidad y Concepción por haber violentado o ignorado las instancias formales de negociación (*La industria azucarera*, octubre de 1946).

Estos paros parciales, amparados en la estructura descentralizada de la FOTIA, modelaron la dinámica de la protesta, hasta fines de 1949, cuando la negativa de la Federación obrera de poner fin a una huelga (declarada en octubre de ese año) terminó con su intervención (Gutiérrez, 2019). Después de más de cuarenta días de paro, hicieron su desembarco las autoridades de Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT), quienes prolongaron su gestión hasta 1955. La decisión selló el destino fotiano e implicó un drástico límite a la movilización obrera en el área azucarera, pero la dureza de esta resolución fue compensada con un aumento salarial del 60 %, anunciado por Perón en cadena de radiodifusión. De esta forma, “la indisciplinada dirigencia sindical tenía lo que se merecía; los traba-

jadores más de la mitad de lo que reclamaban” (Rubinstein, 2006, p. 149).

Con la FOTIA intervenida, desde principios de los años cincuenta, los sindicatos se embarcaron en la compleja tarea de defender su autonomía fundacional que, entre otras cosas, les había permitido alentar las demandas y la protesta. Esta actitud defensiva fue la respuesta a la decisión de las autoridades de la CGT, quienes estaban decididas a revertir el carácter federativo de la FOTIA para avanzar en un proceso de centralización que recortaría sus facultades, entre ellas, la declaración de huelgas. Siguiendo a Daniel James, el desenlace de la huelga de 1949 puede interpretarse “como un intento por institucionalizar y controlar el desafío herético que había desencadenado [el peronismo] en el período inicial y por absorber esa actitud desafiante en el seno de la nueva ortodoxia patrocinada por el Estado” (James, 2005, p.51). En este sentido, la avanzada centripeta se vinculó con la dinámica que, desde 1944, había asumido la protesta obrera azucarera, cuya más nítida e impugnatoria expresión fueron los recurrentes y parciales paros en muchos casos desautorizados por la propia DRSTyP.

Más allá de la resistencia de los sindicatos, las autoridades de la CGT no cedieron en su apuesta y, finalmente, luego de casi cinco años de discusiones, tensiones y fallidos intentos de alcanzar un consenso con la dirigencia de base, en octubre de 1954 el Ministerio de Trabajo aprobó la nueva carta orgánica de la FOTIA. En el novedoso estatuto, los sindicatos de base pasaron a constituir “comisiones administrativas seccionales” dependientes del consejo directivo. Este último cuerpo se arrogaba cuatro facultades clave, antes en poder de los sindicatos: fijar el porcentaje pecuniario de cada comisión para sus gastos de funcionamiento, aceptar o rechazar las solicitudes de ingreso de socios, legalizar las comisiones administrativas e intervenirlas y, finalmente, apercibir, suspender o expulsar a todo socio que ostentara mala conducta. De esta forma, se desvanecía la autonomía de los sindicatos de base que, transformados en comisiones administrativas dependientes del consejo directivo, resignaban sus facultades, especialmente, la que había modelado la dinámica de la protesta hasta 1949: la declaración de huelgas parciales (Gutiérrez, 2012).

LOS TRIBUNALES DE TRABAJO: UN NUEVO «PODER DE CLASE» IRRUMPE EN LOS ESTRADOS JUDICIALES

El asombro de los industriales frente a la sindicalización obrera, las reiteradas huelgas y la mayor intervención y regulación estatal en las relaciones laborales se acrecentaron con la creación de los Tribunales de Trabajo y el aumento de la judicialización

de los conflictos laborales. En Tucumán, la justicia laboral comenzó a funcionar en mayo de 1948, lo que convirtió a la norteña provincia en la segunda, después de Buenos Aires, en adherir al Decreto promulgado por el gobierno de Perón en agosto de 1946, el

cual invitaba a las provincias a fundar estos tribunales a imagen y semejanza de los que él había impulsado desde la Secretaría de Trabajo y Previsión, en 1944, para la capital del país (Nieto, 2012; Palacio, 2018; Stagnaro, 2018). El Decreto fundacional que sustentó esa primigenia creación fue claro: la justicia tradicional era inadecuada para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, sus procedimientos eran formulistas, onerosos y lentos. En este contexto, el nuevo fuero laboral impulsaría normas adecuadas y restablecería la igualdad de las partes, evitando la gravitación de la distinta posición económica de obreros y patronos.

Si la ley y la justicia históricamente habían impuesto un “poder de clase” que beneficiaba a los empleadores, los flamantes tribunales confirmaban cómo esta vez, y de forma inédita, el fiel de la balanza parecía inclinarse hacia los obreros. El nuevo fuero se convirtió en un espacio donde “los de abajo” pudieron demandar por lo que consideraban justo, los empleadores se vieron obligados a contestar esos reclamos y los jueces a precisar el alcance de una batería de reivindicaciones y derechos, algunos de vieja data (pero incumplidos) y otros de reciente factura. De esta forma, la acción compensatoria del Estado disponía de un nuevo y poderoso instrumento para la defensa y reparación de los derechos de los trabajadores. Veamos, entonces, cómo la justicia del trabajo coadyuvó a resignificar la experiencia obrera azucarera.

En una agroindustria modelada por el ritmo periódico y regular de la zafra, es decir, la etapa de cosecha e industrialización de la caña extendida entre abril y noviembre, el mundo laboral reconocía una nítida diferenciación entre los obreros permanentes (quienes trabajaban todo el año para el ingenio, ya fuera en la fábrica o en el surco) y los temporarios (que laboraban únicamente durante los meses de la cosecha). Para la patronal, quienes en la zafra cortaban y pelaban la caña y en el verano realizaban trabajos de mantenimiento en la fábrica no eran obreros permanentes; por el contrario, una vez terminado un ciclo concluía la relación laboral y, al inicio del siguiente, ambas partes podían o no llegar a un nuevo acuerdo. Algo similar ocurría con los peladores de caña, quienes año tras año, al comenzar la zafra, eran contratados, generalmente, por la misma patronal pero ese vínculo, asentado en la costumbre, desconocía toda noción de obligatoriedad. Es decir, al finalizar la cosecha, la relación contractual concluía y, eventualmente, al año próximo podía restablecerse. Estas convenciones fueron revolucionadas, en gran medida, por la justicia laboral que con sus sentencias operó un giro copernicano al precisar los derechos obreros y reformular las esquivas obligaciones patronales.

Empecemos con un fallo, de mayo de 1949, por el cual el novel Tribunal de Trabajo revocó uno previo

del fuero civil para hacer lugar a la demanda del obrero Tránsito Sorarire contra la Compañía Azucarera Guillermo Hill. Durante la cosecha, Sorarire trabajaba como pelador de caña y en la época de cultivo realizaba trabajos de mantenimiento en el ingenio. La patronal alegaba que era un trabajador temporario y el obrero afirmaba su condición de permanente. De la definición del vínculo dependía que accediera a la indemnización por preaviso y despido, anteriormente negada.

Por tanto, la cuestión de fondo se ceñía a la definición de obrero permanente, es decir, quiénes eran alcanzados por esa condición en una agroindustria dominada por el ritmo periódico de la zafra y, por ende, podían demandar el cumplimiento de derechos laborales, como la indemnización por despido, en caso de no ser recontratados al inicio del nuevo ciclo productivo. Los jueces fueron conscientes que su sentencia asumiría un carácter modélico, dado que tenía “la gravedad de establecer un patrón para medir situaciones similares” en una provincia donde la mitad de su actividad económica era azucarera. Su percepción no fue errada y el fallo fue reiteradamente recuperado durante la primera década peronista.

Los magistrados precisaron dos sensibles cuestiones que revolucionaron el mundo azucarero. En primer lugar, afirmaron que cuando de común acuerdo un obrero desempeñaba funciones alternativas, en razón del carácter cíclico de la actividad agroindustrial, el fin de una etapa (la zafra, por ejemplo) no suponía el fin la relación contractual; por el contrario, el vínculo se preservaba en el tiempo porque la función era alternativa. Por ende, la relación jurídica permanecía en estado latente y “adquiría estado de perfecta vigencia positiva”. Esta situación hacía exigible a la patronal –al inicio del ciclo productivo– las prestaciones suspendidas. A la inversa, si el obrero no se presentaba a laborar cabía la figura de abandono de trabajo.

En segunda instancia, el fallo precisó que cuando las prestaciones no eran alternativas, sino continuas (durante la época de cultivo y reparación o cosecha y fabricación) se estaba frente a un obrero permanente y la falta de trabajo lo autorizaba a darse por despedido. Sustentados en estos argumentos, los jueces afirmaron que Sorarire era un obrero permanente y tenía derecho a la indemnización reclamada (sentencia del Tribunal de Trabajo, Tucumán, mayo de 1949).

De esta forma, se avanzó sobre un sensible aspecto del mundo del trabajo azucarero que resignificó la experiencia obrera. La “costumbre” patronal de contratar, año tras año, a los mismos obreros temporarios ahora se tornaba en “obligación”, so pena de tener que lidiar con las demandas de los zafreiros y las inclemencias de un juicio laboral en las que llevaban las de perder. Para los permanentes tampoco fue un

asunto menor tener asegurado el trabajo al inicio de cada ciclo productivo o, de lo contrario, poder darse por despedidos. Como sucedió con otros fallos modélicos, “esta sentencia del tribunal expresa mejor que nada hasta qué punto las relaciones laborales en el ámbito rural estaban viviendo el fin de una época” (Palacio, 2018, p. 133).

Los jueces volvieron sobre esta sentencia para fallar en casos similares. Así sucedió años después, cuando Guillermo Godoy interpuso una demanda por despido injustificado alegando que en la zafra de 1951 se había desempeñado como balancero en el cargadero de Odilón Rizo. Al presentarse al año siguiente a “tomar su puesto”, éste le fue negado porque ya se había “empleado otro balancero”. En el caso de Godoy los jueces reiteraron el carácter latente del vínculo contractual de quienes trabajaban año tras año para un mismo patrón durante la zafra. La justicia definió que cuando un obrero desempeñaba una labor discontinua o temporal, pero realizada de forma periódica y regular, el contrato no concluía, sólo se suspendía hasta el nuevo periodo, “debiendo sólo acreditarse la presentación del obrero a retomar el trabajo” (sentencia del Tribunal de Trabajo, agosto de 1954).

En el caso de Godoy, y muchos otros, la patronal alegaba que se trataba de obreros transitorios, quienes únicamente habían trabajado durante los meses de cosecha. La naturaleza cíclica de la agroindustria y la intención de atar sus obligaciones exclusivamente a ese período fue un argumento utilizado por los empresarios para cercenar derechos laborales. Así lo expresan las sentencias analizadas y, especialmente, los argumentos de los propietarios del ingenio La Fronterita frente a la demanda del sereno Abbas Scka, quien afirmó trabajar en época de cosecha, desde 1945 y hasta 1948, cuando la administración le refirió que “ya no eran necesarios sus servicios”. Los empresarios afirmaron que “el obrero que viene a trabajar en la zafra sabe perfectamente que se contrata para tareas determinadas, de duración limitada” y una vez concluido la etapa de trabajo finaliza también el contrato laboral y las obligaciones patronales. “Al año siguiente puede formalizarse un contrato similar, con la misma patronal o con otra cualquiera [...] pero siempre es otro contrato”.

De esta forma, los industriales procuraron acotar sus obligaciones al período de cosecha en el que Scka era contratado, alegato rechazado por los jueces, quienes recuperaron el modélico fallo de Soraire (sentencia del Tribunal de Trabajo, noviembre de 1949). La condición temporal pero regular de la zafra generaba un vínculo laboral que, en época de cultivo, adquiría un estado de latencia. En ese lapso, las expectativas obreras, asociadas a una próxima contratación, se imbricaron con la obligación patronal de

asegurar ese derecho, condición que impactó en el sensible problema de la estabilidad laboral.

La judicialización de los conflictos expresó la puja de sentidos que acicateó la definición de derechos, alentó una construcción negociada de sus alcances y transformó el horizonte de expectativas obreras y obligaciones patronales. El respaldo legal y jurídico de miles de cosecheros, quienes dejaron de estar al arbitrio de la discrecionalidad patronal y desde este momento, al inicio de cada zafra, podían exigir ser contratados; o la obligación empresarial de garantizar a los permanentes trabajo en ambos ciclos productivos gravitó en una arista clave del mundo azucarero: la vinculada a la continuidad laboral, factor indisoluble de la supervivencia del hogar proletario.

Las sentencias relacionadas a los despidos obreros también permiten aprehender los sentidos de lo justo construidos y articulados por los trabajadores en defensa de su oficio y condiciones de vida. Además, la forma en que la justicia laboral coadyuvó a definir las implicancias materiales e inmateriales de sus derechos. Veamos algunos ejemplos.

En 1954, los propietarios del ingenio Aguilares decidieron ceder la explotación de los cargaderos a particulares, motivo por el cual ordenaron al maquinista José Ibarra, a los cadeneros Juan Cabrera y Enrique López, al capataz Rodolfo Acuña, al piolero relevante de maquinista Emilio Soraire y a los foguistas Antonio y Jesús Borquez que “volvieran a las labores agrícolas como peladores de caña”. Es decir, que regresaran a las actividades agrícolas que desempeñaban durante la temporada de lluvias y abandonaban todos los años, al comenzar la zafra, para trabajar en los cargaderos. Ante tal situación, que afectaba sensibles derechos laborales, los obreros se dieron por despedidos y demandaron a la patronal en los Tribunales de Trabajo. En el juicio, alegaron que el cambio de ocupación implicaba la disminución de sus salarios, la exclusión del régimen jubilatorio azucarero y una merma de su jerarquía laboral, asociada a su condición de obreros especializados. Por tanto, consideraron que había “injuria a sus intereses”. Los demandados negaron que “los actores hayan sido contratados para trabajar durante las zafras azucareras en funciones específicas” y afirmaron que el trabajo en las grúas “cualquiera” podía desempeñarlo. Además, recuperaron un Decreto de 1949 que precisaba que era “facultad privativa de la administración de los ingenios la organización del trabajo y designación de su personal”.

Este fallo permite recuperar sensibles dimensiones de la experiencia laboral que fueron rediscutidas y resignificadas en el período analizado. Por un lado, nos devuelve la importancia y defensa del oficio, en tanto durante el primer peronismo la cualificación se convirtió en un puente para acceder a determinados de-

rechos (Gutiérrez, 2012 y 2016). En este sentido, el más significativo paso tuvo lugar en 1946 cuando, a través un Decreto presidencial, los obreros avanzaron en una conquista clave: la mensualización de los trabajadores permanentes que cumplieran ciertos requisitos. Es decir, quienes habían trabajado en períodos continuados de cosecha y reparaciones, revestían la categoría de medio oficial en “ciertas especialidades” y contaban con una antigüedad de quince años. Ello contemplaba únicamente a una treintena de calificaciones y remitía a los tradicionales oficios artesanales (herrereros, torneros, pintores, albañiles, hojalateros, entre otros) y a los más cualificados del mundo azucarero (mecánicos, maestros de azúcar, tripleros, capataz de calderas, encargado de calderas, etc.). Esta exclusiva y restringida franja fue la que accedió a la mensualización, al salario familiar y al escalafón, derechos históricamente asociados a los empleados, los técnicos y el personal jerárquico de los ingenios.

Las “especialidades” obreras que accedieron a estos beneficios fueron recuperadas de un Decreto nacional de 1945 que avanzó en la definición de oficios y tareas azucareras para precisar un total de 112 categorías (62 oficios de fábrica y 50 tareas de surco) con su correspondiente salario. Esta clasificación se complejizó hasta alcanzar, en 1947, un total de 444 categorías (224 de fábrica y 220 de surco). Por un lado, esta novedad otorgaba una “pauta predecible de ascenso” que cercenaba la libertad de los industriales frente a una eventual vacante, en tanto obligaba a la patronal a privilegiar el ascenso del trabajador que ocupaba la categoría inmediatamente inferior. Por otro, el obrero que era asignado en una categoría superior, a fin de 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, p. 287).

La creciente complejidad y precisión con la que fueron definidas las tareas azucareras fue capitalizada por los dirigentes obreros, quienes exigieron el cumplimiento del mayor número de oficios y tareas agrícolas, con el propósito de incrementar los niveles de empleo. Asimismo, la puja por la reubicación o los ascensos de los obreros de fábrica constituyó un trampolín para la obtención de mejoras salariales pero también para alcanzar los emergentes derechos laborales desplegados por el peronismo (aumento salarial por antigüedad, salario familiar, acceso a la categoría de obrero permanente).

Los reclamos sindicales que pretendieron incidir en la organización de los procesos laborales y en la contratación o reubicación del personal cuestionaron las tradicionales atribuciones patronales y modificaron los límites de las demandas obreras. Los sentidos de la deferencia y las implícitas fronteras de aquello que

los trabajadores podían demandar fueron interpeladas y discutidas. El freno a estas demandas llegó en 1949, cuando un nuevo Decreto nacional precisó que era facultad privativa de la administración de los ingenios la organización del trabajo y la designación de su personal y, en este sentido, remarcó que la planilla de calificación era enunciativa y únicamente para establecer los salarios de cada categoría. Fue esa normativa a la que apelaron los empresarios en los juicios laborales para defender sus facultades y justificar la reubicación de los obreros litigiosos.

Volviendo a la sentencia de los trabajadores del ingenio Aguilares, los jueces entendieron que la decisión de la patronal había modificado “arbitraria y sustancial (...) las condiciones del contrato” y afectado el salario y los beneficios jubilatorios de los obreros. Además, no quisieron terminar su fallo sin subrayar que cinco de los trabajadores tenían más de treinta años de antigüedad y los otros dos más de veinte. Éste era “un título respetado que debe imponer a los patronos una relativa tolerancia de las faltas posibles de sus empleados”, sobre todo cuando los trabajadores, como los demandantes, no habían recibido ninguna sanción disciplinaria. Por estos motivos, hicieron lugar a los reclamos (sentencia del Tribunal del Trabajo, marzo de 1955). La gravitación de aristas inmateriales atadas a la defensa de los derechos laborales, como la deferencia o tolerancia que debía primar frente a “viejos obreros” que no contaban con indisciplinas, se conjugó –como veremos a continuación– con otros recaudos que los jueces ponderaron al momento de sus fallos.

Veamos una segunda demanda, esta vez la interpuesta por Eudoro Albo contra el ingenio Bella Vista por antigüedad, falta de preaviso, aguinaldo y vacaciones. Albo declaró que, en 1934, ingresó a trabajar como capataz de la colonia La Reducción y, en 1949, fue ascendido a apuntador en la colonia Casimiro y María Luisa por su “buen comportamiento y capacidad” y por no haber recibido jamás “ninguna sanción o apercibimiento”. Sin embargo, en los últimos tiempos, la patronal había comenzado “una sistemática persecución” que culminó con su traslado, como apuntador de tarjas de obreros de fábrica, a los escritorios del ingenio. Al entender que la medida “perjudicaba enormemente sus intereses” se consideró despedido y concurrió a la justicia laboral para cobrar las indemnizaciones reclamadas.

En su respuesta, la patronal entendía que los intereses del trabajador no habían sido lesionados, en tanto el traslado no implicaba una disminución del sueldo ni de la jerarquía. Pero el tópico más sensible de la sentencia se vinculó con el nuevo lugar de trabajo (el ingenio) y los traslados que Albo debía realizar en función de su ámbito de residencia (la colonia La Reducción), distancia que el obrero ponderaba

como “injuriosa” y la patronal minimizaba, escudándose en el derecho a reubicar a sus empleados en función de sus intereses.

Para los jueces, el nuevo puesto implicaba un “traslado de Albo a un lugar distante de su domicilio” y, por ende, no podría comer con su familia “tanto a mediodía como a la noche”. Además, la patronal no pudo comprobar que le hubiera proporcionado una vivienda cercana al ingenio. “De suerte que Albo tenía que tomar pensión y viajar si quería estar con su familia”. Apoyados en la jurisprudencia, señalaron que un trabajador podía darse por despedido si el cambio de lugar de trabajo importaba una lesión evidente a sus “intereses materiales” (gastos de alimentación) o “morales” (privación de realizar sus habituales comidas en su hogar, obligándolo a comer en un restaurante, sin la compañía de su familia). Como en el fallo anterior, los magistrados subrayaron que “la antigüedad y el buen comportamiento” del obrero eran cualidades que imponían a los patrones una “relativa tolerancia”. Sustentados en estos argumentos hicieron lugar a la demanda en todas sus partes (sentencia del Tribunal del Trabajo, marzo de 1955).

La defensa obrera (frente al menoscabo que suponía dejar las funciones en el cargadero para ir al cerco a pelar caña o la afirmación de que el trabajo en las grúas no lo podía desempeñar “cualquiera”) sintetiza la recuperación del valor del oficio en la disputa por derechos y, por ende, en la resignificación de la experiencia obrera. Asimismo, estos fallos permiten re-

flexionar acerca de la gravitación de las aristas inmateriales atadas a la defensa de los derechos laborales. En este contexto de preocupaciones, la antigüedad laboral al momento de tomar una decisión frente a obreros con treinta años de servicio; el sentimiento de “arraigo moral y material” al terruño para definir lo injusto de un traslado; “la eficiencia, buen concepto” y nivel de asistencia al trabajo y el “prestigio profesional” asociado al oficio, revelan los múltiples sentidos de lo justo y las dimensiones inmateriales que los jueces pusieron en juego e incidieron en la construcción de derechos.

Así, en estos noveles estrados judiciales, patrones y obreros disputaron los alcances de una batería de derechos laborales que resignificaron la experiencia social en las fábricas y cañaverales. Con el horizonte puesto en el restablecimiento de la igualdad de dos actores intrínsecamente disímiles, en razón de sus posiciones económicas, los tribunales ampliaron y alentaron el acceso de los obreros a la justicia e impulsaron un proceso de judicialización de la conflictividad que profundizó el trastocamiento de las relaciones laborales. Interpelados por las crecientes demandas obreras, los empresarios se vieron obligados a presentarse frente a un tribunal creado para proteger a la parte más débil y, en esos estrados, los obreros “comenzaron a ganarles los juicios a sus patrones en forma más o menos sistemática, en un giro que fue tan dramático como definitivo” (Palacio, 2018, p. 121).

CONSIDERACIONES FINALES

Durante el primer peronismo, la “revancha de la cultura plebeya” asumió diversas caras, se expresó de diferentes formas y generó dispares respuestas y percepciones sociales (Adamovsky, 2009, p. 265). En los ingenios del norte argentino, el cuestionamiento a la autoridad patronal y la transferencia de poder operada en favor de los obreros se expresó con particular virulencia. En un espacio como el azucarero, donde los empresarios habían sido históricamente reacios a la organización laboral y a la intervención del Estado en las relaciones entre el capital y el trabajo, los industriales no pudieron más que percibir con perplejidad la expansión sindical (sintetizada en la fundación de la FOTIA) y el reconocimiento de múltiples derechos laborales; ambos procesos alentados y supervisados por las agencias estatales. Con mayor asombro, asistieron a la multiplicación de huelgas que cuestionaban sus facultades patronales y a la inédita asunción de obreros fotianos como diputados y senadores, quienes capitalizaron el recinto legislativo provincial para votar leyes que afectaban la autoridad y obligaciones de

los empresarios. En este sentido, para la patronal, la creación de los Tribunales de Trabajo (nacidos para equilibrar la intrínseca desigualdad entre obreros y empleadores) constituyó una muestra más de ese “mundo al revés” que, alentado por el peronismo, sacudía el agroindustrial.

Es posible suponer que el poder obrero se percibiera como especialmente transgresor en el espacio azucarero por el contraste con las condiciones y experiencias laborales previas. Crear, por primera vez, un sindicato en cada ingenio e impulsar una Federación; declarar huelgas para despedir administradores, jefes de fabricación o capataces; procurar incidir en la realización de las tareas de cultivo o la asignación de ascensos y demandar a los patrones en los estrados judiciales fueron algunas de las dimensiones que multiplicaron un quiebre en la experiencia de los trabajadores y empresarios tucumanos.

Frente a esta avanzada, los industriales denunciaron, reiterada y públicamente, el ambiente de anarquía, violencia y subversión que se vivía en las fábricas y minaba el sentido de los límites y las jerarquías

laborales. Al unísono, el propio gobierno peronista fue interpelado por las demandas y la recurrente paralización de los ingenios. Los llamados a formalizar los reclamos y a utilizar las instancias de conciliación antes de paralizar la producción y la declaración de ilegalidad con que la DRSTyP respondió a muchas huelgas parciales sintetizaron la tensión que recorrió al Estado peronista. Es decir, la ambigüedad de su propia naturaleza que lo obligaba a conciliar su desafiante fuerza, inherente a su carácter de movimiento social, con los requerimientos propios de su condición de poder estatal (James, 2005, pp. 46 y 47). El punto de inflexión llegó con la huelga de 1949, cuando la FOTIA fue intervenida y las autoridades de la CGT se embarcaron en la ríspida labor de controlar el poder de las bases alimentado por la facultad de los sindicatos para declarar huelgas.

El largo y complejo proceso interventor cegetista, cuyo norte era revertir la impronta descentralizada del sindicalismo azucarero, corrió en paralelo con otra transformación que resignificó la experiencia de los trabajadores y se proyectó en el tiempo: la creciente judicialización de los conflictos laborales pro-

movida por la creación de la justicia laboral. Las multiplicadas demandas obreras, los frecuentes reveses judiciales de la patronal y el avance de derechos cuya observancia empezó a contar con una nueva instancia resquebrajaron consuetudinarias prácticas laborales y expresaron otra faceta del “poder de clase” alentado por el peronismo.

En términos de derechos laborales, los Tribunales de Trabajo acicatearon su definición, promovieron una disputada construcción de sus alcances y respaldaron su cumplimiento. Sin duda, la situación de miles de cosecheros, quienes al inicio de cada zafra dejaron de estar al arbitrio de la discrecionalidad patronal y, en ese momento, podían exigir ser recontratados o la ponderación del sentimiento de arraigo moral y material al terruño, para definir un traslado laboral como injusto, marcaron un fin de ciclo que resignificó la experiencia obrera. Como lo señaló Edward P. Thompson, aunque en un contexto de enormes desigualdades de clase, la equidad de la ley siempre es falsa en algún punto y la diferencia entre el poder arbitrario y el imperio de la ley no debe ser soslayado (Thompson, 2002, p. 502).