

20 años de organización y lucha por las condiciones de trabajo: Reflexiones sobre la experiencia de las y los trabajadores de Praxair

Maximiliano Arecco¹

Durante el 2023 se cumplen veinte años de los inicios de la organización sindical en Praxair (Pacheco). En este artículo nos proponemos describir y analizar las prácticas desarrolladas por las y los trabajadores desde los orígenes de su organización hasta la actualidad, identificando hitos en su conformación, luchas, metodologías y el impacto en las condiciones de trabajo y de la salud.



Praxair Argentina, de la llegada al país a la fusión con Linde

En 2016 se fusionaron a nivel global la estadounidense Praxair y la alemana Linde, creando la corporación más importante del mundo de producción de gases industriales y medicinales. La rama de gases es un sector estratégico para el desarrollo industrial ya que produce insumos necesarios para las industrias, el agro, la ganadería y algunos servicios.

Praxair llegó a Argentina en 1992. En 1995 adquirió un predio en Pacheco donde construyó su casa central. La reducción de personal en esos años fue masiva. De los

¹ Trabajador en Praxair desde 1999. Entre 2005 y 2014 fue delegado general del establecimiento y en el período 2014-2018 se desempeñó como pro-secretario de organización del Sindicato Químico y Petroquímico de CABA y zonas adyacentes. Lic. En Sociología y docente UBA y UNPAZ. maxiarecco@yahoo.com.ar

aproximadamente mil cien empleados que sumaban las empresas adquiridas quedaron trescientos cincuenta.

Desde su llegada al país, la patronal se encargó de impedir que haya sindicalización. En Pacheco nunca hubo afiliados al sindicato y eran permanentes los comentarios antisindicales.

En una compleja situación económica del país con un alto índice de desocupación, la empresa pudo avanzar con una política de aumento de los ritmos de producción, quita de derechos y ajuste de condiciones de trabajo y de personal.



La organización clandestina

A partir del 2003, ante el intento permanente de la patronal por acelerar los ritmos de producción, un grupo de trabajadores comenzó a charlar qué se podía hacer para revertir esta situación. Los puntos que resaltaron en ese momento fueron: recuperar el salario rezagado producto de la inflación posterior a la devaluación de 2002, que se reconocieran los beneficios y las horas extras que la empresa no pagaba y frenar el avance sobre los ritmos de trabajo que afectaba la salud. Desde ese entonces se fue consolidando un grupo que comenzó un trabajo "secreto" para armar la comisión interna. En esas primeras reuniones se dieron discusiones interesantes. La idea de hacer asambleas se planteó como el mejor método para tomar decisiones, la igualdad entre todo el personal más allá del tipo de contrato, la mejora en las condiciones de trabajo y el cuidado de la salud surgieron como problemáticas fundamentales.

Organización interna, prácticas antisindicales y consolidación gremial

En abril de 2005, con el apoyo de la mayoría de las y los trabajadores, hicieron una elección "casera" para elegir a sus delegados y luego comunicarlo al sindicato. La patronal de alguna forma se enteró y despidió al autor de estas líneas, que a esa fecha era uno de los delegados electos. A pesar del despido antisindical, las y los trabajadores lograron avanzar con la organización, realizando distintas acciones por la reincorporación hasta que lo lograron vía fallos judiciales y medidas de fuerza veinte meses después.

Al interior de la fábrica, las y los trabajadores con su comisión interna comenzaron a obtener los primeros logros que fortalecieron la organización. A pesar del despido y los "aprietos" de la empresa, la unidad, las medidas de fuerza y las asambleas demostraron que había una nueva situación al interior de la fábrica en la relación empresa-trabajadores. En esos primeros meses se consiguió que se efectivicen y se pongan en el convenio químico a todos los



trabajadores contratados, que se pague el 20% por título secundario, el 1% acumulativo por año de antigüedad y se recategorice a todo el personal, lo que significó aumentos entre 50% y 60%. Paralelamente se logró que se liquiden correctamente las horas extras y se otorgue un franco compensatorio y un refrigerio alimenticio para quienes se queden después de hora. Se regularizó la entrega de ropa según convenio, se construyó un comedor para el turno noche, se colocaron ventiladores, extractores eólicos y calventores en la planta y se pusieron techos en zonas abiertas para que quienes realizan sus tareas ahí no se mojen los días de lluvia. Para el cierre de cilindros se instalaron pistolas neumáticas ya que esta tarea ocasionaba problemas en las muñecas, codos y hombros por el movimiento repetitivo.

Además de los aumentos de salarios, las mejoras en las condiciones de trabajo y el freno a la campaña pro-productividad y de flexibilización de los puestos de trabajo que buscaba la patronal, con la organización en el lugar de trabajo se logró que la empresa dejara de lado el maltrato, el abuso psicológico y físico y que las y los trabajadores abandonaran el miedo a la pérdida de empleo.

Cambio de contexto y salto en la ofensiva patronal

A partir de 2014, aprovechando la disminución de trabajo, la patronal retomó su ofensiva pero con un cambio en la metodología, buscando evitar la confrontación directa. En primer lugar comenzó a descentralizar la producción llevando tareas a otras sucursales o empresas. Sumado a esto, el desarrollo tecnológico que posibilita la instalación en los establecimientos de tanques, plantas *on site* y gasoductos avanzó con rapidez.



Con la asunción de Macri como presidente en 2015, la ofensiva patronal dio un salto. La profundización de la recesión económica, la caída industrial y el cierre de empresas en general y químicas en particular, impactó entre las y los trabajadores. La coyuntura nacional coincidió con el proceso de fusión a nivel global de Praxair y Linde. La patronal aprovechó esta situación para cerrar sucursales. En Pacheco, la empresa avanzó con rumores sobre la posibilidad del cierre de esa planta o de sectores y la existencia de "listas negras". Luego de instalar el miedo comenzó una política focalizada en la cual, ofreciendo mejores salarios o cargos jerárquicos, se sacó a trabajadores del establecimiento o del CCT. Además, a compañeros próximos a jubilarse les ofrecieron "retiros voluntarios" con importantes indemnizaciones. A inicios de 2019 la empresa despidió a un trabajador tercerizado de sistemas, lo que desencadenó un paro de tres días. Aunque no se logró la reincorporación del despedido la medida de fuerza dejó en evidencia la unidad y capacidad de lucha. Meses después, más allá de las expectativas que generó la llegada a la presidencia de Alberto Fernández, ante el desarrollo del Covid-19, la patronal, a partir de la clasificación de industria de gases medicinales como esencial, intentó recuperar

terreno, incumpliendo medidas de seguridad, leyes y protocolos, que la organización gremial tuvo que defender. Entre otras cosas, Praxair les descontó el sueldo a los grupos de riesgo licenciados aunque luego, tras varias horas de paro, se lo reintegraron.

Resumidamente, podemos decir que durante el macrismo y el período abierto por la pandemia, la patronal intentó avanzar. Esta ofensiva tuvo una importante respuesta obrera. Esta actitud de las y los trabajadores volvió a mostrar la capacidad de resistencia y de lucha e impidió, en algunos aspectos, el plan de la empresa.



Palabras finales

En estas líneas analizamos el proceso de organización sindical en Praxair. Describimos el proceso de organización, sus características y desarrollo, las prácticas para la toma de decisiones y la búsqueda de la unidad de todos los trabajadores, más allá del tipo de contrato y/o tarea.

El análisis evidenció que la búsqueda de frenar los ritmos de producción, cuidar la salud y recuperar derechos y salarios ante la devaluación del 2002 y la pérdida del miedo a la desocupación fueron el marco que los impulsó a organizarse. También quedó demostrado que la patronal, en todo momento, intentó impedir la organización despidiendo y amenazando pero que, a su vez, los trabajadores pudieron organizarse y avanzar con la sindicalización.

En un segundo momento, pudimos observar que desde 2014, pero especialmente en el contexto generado por la llegada a la presidencia de Macri, la patronal recuperó la iniciativa y la ofensiva, aunque con una nueva metodología, evitando el conflicto directo pero buscando debilitar a la organización gremial. Las y los trabajadores, a

pesar de la compleja coyuntura, resistieron y enfrentaron los embates del capital realizando medidas de acción directa, manteniendo la democracia sindical e impulsando la unidad de las y los trabajadores.

Finalmente, nos parece importante destacar algunos aspectos de la organización interna que nos parecen relevantes.

En primer lugar que previo a la organización se consolidó un grupo que impulsó, la necesidad de organizarse. En ese período de gestación las y los trabajadores debatieron sobre el funcionamiento, las prácticas gremiales, el rol de los delegados, la unidad de las y los trabajadores y la necesidad del cuidado de la salud. Sumado a estos aspectos, desde el momento de la conformación de "la interna", comprendieron la importancia del análisis de la relación de fuerzas y su consecuente accionar y la relevancia de la acción directa para enfrentar a la patronal más allá de instancias institucionales (ministerio y justicia laboral).

Durante estos veinte años, las y los trabajadores pudieron mantener las asambleas, las medidas de acción directa, la búsqueda de la unidad de todos y todas, logrando, a pesar de las coyunturas políticas y económicas, sostener las mejoras en las condiciones de trabajo y el cuidado de la salud, evidenciando la importancia de la organización en el lugar de trabajo para mejorar las condiciones y cuidar la salud y a su vez, la centralidad de las condiciones de trabajo y de la salud para impulsar la organización.

● Otros trabajos vinculados:

Este artículo fue redactado a partir de los testimonios de las y los trabajadores que aparecen en:

- [Arecco, M.; Cabaña, A. y Vega, J. \(2009\). *Nuestra comisión interna: la organización de los trabajadores de Praxair*. SPIQyP-TEL.](#)
- [Arecco, M. \(2020\). Ofensiva patronal y respuesta obrera: la organización de trabajadores de la zona norte del conurbano bonaerense entre el gobierno de Macri y el Covid-19. En *Revista Trabajo y Sociedad*, N°35, invierno 2020, 51-66.](#)