

III Jornadas internacionales de historia de los/as trabajadores/as y las izquierdas

Universidad Nacional de Rosario

Mesa 24:

Experiencias de lucha y organización en la memoria de las/os luchadoras/es gremiales

La organización de los trabajadores de Praxair: desde los orígenes hasta el Covid-19¹

Arecco, Maximiliano (Trabajador en Praxair-
Lic. en Sociología-Docente UBA-UNPAZ)

maxiarecco@yahoo.com.ar

Rossi, Cecilia (Lic. en Sociología-Docente
UBA-UNPAZ-UNAJ)

ceciliabrossi@yahoo.com.ar

Resumen

El 5 de mayo de 2020 se cumplieron quince años de las primeras elecciones de comisión interna realizadas en la casa central de Praxair Argentina (Pacheco).

¹ Ponencia presentada en las III Jornadas internacionales de historia de los/as trabajadores/as y las izquierdas organizadas por el CEHTI-Revista Archivos el 09-06-2021.

La comisión interna de Praxair, desde su génesis, fue parte del llamado sindicalismo de base y participó en conflictos al interior del establecimiento y en distintas jornadas de protesta y de coordinación con otras y otros trabajadores y sectores en lucha.

En esta ponencia nos proponemos describir y analizar las distintas prácticas y acciones desarrolladas por las y los trabajadores de este establecimiento desde su organización en 2005 hasta la actualidad en contexto de la crisis abierta a partir de la pandemia del Covid-19 y la fusión mundial entre Praxair y Linde.

Para desarrollar este trabajo realizamos el análisis de fuentes primarias (entrevistas a trabajadores y trabajadoras del establecimiento en distintos períodos, registros de observación y comunicados de las y los trabajadores) y secundarias (artículos académicos y periodísticos).

Introducción

El 5 de mayo de 2020 se cumplieron quince años de las primeras elecciones de comisión interna realizadas en la casa central de Praxair Argentina (Pacheco), actualmente Linde. Semanas antes de esa elección, la patronal despidió a uno de los candidatos a delegados lo que dio lugar (en forma paralela a la constitución de la comisión interna) a un proceso de lucha que concluyó con la reincorporación del delegado despedido.

La comisión interna de Praxair, desde su génesis, fue parte del llamado sindicalismo de base de la zona norte del conurbano bonaerense y participó en conflictos al interior del establecimiento y en distintas jornadas de lucha y de coordinación con otras y otros trabajadores y sectores movilizadas por sus reivindicaciones.

En esta ponencia nos proponemos describir y analizar las distintas prácticas y acciones desarrolladas por las y los trabajadores de este establecimiento desde su organización en 2005 hasta la actualidad en contexto de la crisis abierta a partir de la pandemia del Covid-19 y la fusión mundial entre Praxair y Linde.

El objetivo es conocer el desarrollo de esta comisión interna con prácticas del sindicalismo de base a lo largo de sus más de quince años de existencia, identificando hitos en su

conformación, medidas de fuerza, luchas, metodologías de organización interna, tácticas y estrategias.

Para desarrollar este trabajo analizamos fuentes primarias (entrevistas a trabajadores y trabajadoras del establecimiento en distintos períodos, registros de observación y comunicados de las y los trabajadores) y secundarias (artículos académicos y periodísticos).

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

Entre 2015 y 2016 se fusionaron a nivel global la estadounidense Praxair y la alemana Linde, dos de las tres empresas más importantes del mundo de producción y comercialización de gases industriales y medicinales, creando la corporación líder en este segmento productivo. La rama de gases es un sector estratégico para el desarrollo industrial ya que la misma produce insumos que son necesarios para el funcionamiento y desarrollo de la mayoría de las industrias, el agro, la ganadería y algunos servicios (Arecco, 2020a; Wall, 2016).

Praxair había llegado a Argentina a inicios de la década de 1990 a partir de la adquisición de otras empresas (Fracchia Hermanos, Pastafiglia e Hijos, Oxirent, Gases Ensenada, CBI-Liquid Carbonic, Rolito, entre otras). A fines de 1995 adquirió un predio en Pacheco y construyó ahí su casa central. Con el correr de los meses desde su instalación, Praxair dejó de fabricar algunos productos que se hacían en las empresas adquiridas debido a que, supuestamente, era más barato importarlos. Paralelamente cerró distintas sucursales y centralizó todo en la nueva casa central. La reducción de personal en esos primeros años y hasta el 2002 fue masiva. De los aproximadamente mil cien trabajadores y trabajadoras que sumaban las empresas adquiridas quedaron solamente trescientos cincuenta. Mediante rumores de listas de despidos en una compleja situación económica del país y el temor de la desocupación, la empresa pudo avanzar con una política de aumento de los ritmos de producción, quita de beneficios y derechos adquiridos y ajuste de condiciones de trabajo y de personal. Además, desde su llegada al país, la patronal se encargó que en sus plantas no hubiera sindicalización. En varias de las empresas adquiridas las y los trabajadores tenían delegados, pero después del desembarco de la nueva patronal no hubo más representantes

sindicales. En la naciente planta de Pacheco nunca hubo afiliados al sindicato -mucho menos comisión interna- y eran permanentes los comentarios antisindicales por parte de gerentes y personal jerárquico. A pesar de esta situación, en 1998 hubo un intento fallido de organización en la que la patronal despidió al principal activista (Arecco, Cabaña y Vega, 2009; Arecco y Montes Cató, 2018).

La organización clandestina

A partir del 2003, ante el intento permanente de la patronal por acelerar los ritmos de producción y la pérdida de poder adquisitivo producto de la inflación posterior a la devaluación de 2002, un grupo de trabajadores comenzó a reunirse y a charlar cómo podía hacer para recuperar el salario e impedir nuevos cambios en la forma de trabajo. En esas primeras charlas se fue consolidando un grupo que se juntaba a conversar estos problemas y una posible solución. Los puntos que resaltaron en ese momento fueron: recuperar el salario, que se reconocieran y pagaran los beneficios quitados y las horas extras que la empresa arbitrariamente no pagaba y frenar el avance sobre los ritmos de trabajo que ya afectaba la salud de distintos empleados. A mediados de 2004, ante amenazas de suspensión de un compañero, analizaron la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de químicos y petroquímicos y empezaron a ver qué derechos no les reconocía la patronal. Desde ese día, se fue consolidando en la clandestinidad, por miedo a represalias patronales, un grupo que comenzó a impulsar en un lento trabajo “de hormiga” la constitución de la comisión interna del establecimiento (Arecco, Cabaña y Vega, 2009). Como refleja un trabajador entrevistado:

“...se empezaron a hacer las reuniones en el vestuario, a escondidas, para evitar de que nos vean, de que sospechen algo porque en realidad teníamos miedo de que si acá se enteraban nos echaban a todos. Y bueno ahí empezó a gestarse todo el tema del sindicato.” (Entrevista N°1)

En esas primeras reuniones, como explicaron las y los trabajadores, se dieron las discusiones más importantes sobre el rol de los delegados y sobre cómo debía ser la relación entre trabajadores, delegados y sindicato. La idea de hacer asambleas permanentemente se consolidó como el mejor método para tomar decisiones y también para controlar a los delegados. Se discutió que los delegados tenían que ser los representantes de los trabajadores de la fábrica y no sus dirigentes y que todas las decisiones las tenía que tomar la asamblea (Arecco y Cabaña, 2015).

Organización interna, prácticas antisindicales y consolidación gremial

Meses después de la consolidación del grupo que impulsaba la organización gremial interna se fueron sumando más trabajadores y trabajadoras. Aunque cada vez eran más quienes participaban, las reuniones continuaron siendo secretas. A diferencia de otros procesos de organización, en Praxair las y los trabajadores se organizaron sin participación del sindicato y ellos mismos hicieron una elección “casera”² en abril de 2005 en el lugar de trabajo y eligieron a sus candidatos para luego comunicarlo al sindicato. A pesar de los recaudos tomados por las y los trabajadores, la patronal de alguna forma se enteró y despidió a Maximiliano Arecco que uno de los activistas y candidatos electos por sus compañeros intentando dar una medida ejemplificadora (Arecco, Cabaña y Vega, 2009; Arecco y Rossi, 2018). Sin embargo las y los trabajadores lograron avanzar con la organización interna a pesar del golpe antisindical de la patronal, realizando distintas acciones y reclamando la reincorporación del despedido y el reconocimiento del CCT de químicos y de distintos derechos. Como dicen distintos entrevistados:

“Pensaban que al sacar la cabeza del grupo iba a ser más fácil manejar a la comisión que quedaba. A través de las elecciones se fue conformando esta comisión interna y lo primero que hicimos fue sacar las horas extras y dejar de trabajar los domingos por el motivo del

² Con elección “casera” nos referimos al acto eleccionario que realizaron los trabajadores en el vestuario de la fábrica de forma clandestina y sin notificar al sindicato.

despido...” (Entrevista N°2)

“...a partir de que se formó la comisión interna empezamos a recuperar algunos beneficios. Conseguimos algunos que no teníamos, o cosas que estaban mal, como la categoría que estaba mal paga. A partir de la comisión interna mejoramos mucho acá en Praxair así que estamos recuperando cosas que teníamos y también nos ganamos el respeto...” (Entrevista N°3)

En lo referente al trabajador despedido, partiendo del análisis de que la relación de fuerza entre la empresa y los trabajadores era favorable a Praxair, decidieron ir a la justicia como una herramienta que permitiera la reincorporación que en ese momento no podía lograrse, debido a la poca experiencia de lucha y la reciente y embrionaria organización interna, en un conflicto directo y por tiempo indeterminado. La intención, según los trabajadores, era lograr un fallo favorable y, mientras tanto, fortalecer la organización interna. Más allá de esta caracterización, se decidió participar activamente en la instancia judicial, ofreciéndose como testigos (todos los que habían participado en la elección “casera”), juntando firmas por la reincorporación (más de 1000 firmas entre representantes sindicales, organismos de derechos humanos y personalidades políticas), haciendo campañas de difusión en medios zonales y realizando pegatinas en la zona de la fábrica denunciando la discriminación, etc. Incluso el 10 de junio se hizo una movilización a la puerta del establecimiento junto al sindicato en la que Praxair planteó que si salía un fallo judicial favorable lo iba a respetar (Arecco, Cabaña y Vega, 2009).

Al interior de la fábrica, mientras tanto, las y los trabajadores organizados en asambleas y con su comisión interna comenzaron a obtener los primeros logros (aumento de salarios, reconocimiento de título secundario, antigüedad y recategorizaciones según CCT, efectivización de los contratados y freno en los ritmos de producción para proteger la salud) que comenzaron a fortalecer la organización. A pesar del despido y los “aprietes” de la empresa, las medidas de fuerza y las permanentes asambleas demostraron que había una nueva situación al interior de la fábrica en la relación empresa-trabajadores. Además de aumentos de salarios, mejoras en las condiciones de trabajo y del freno a la campaña pro-productividad y de flexibilización de los puestos de trabajo que imponía la patronal, como

relatan los trabajadores con la organización gremial 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 constante a la pérdida de empleo y al desamparo y se sintieran fortalecidos y que recuperaron la dignidad:

“...me siento más fuerte, me siento más fuerte porque estoy respaldado, yo sé que si tengo algún problema acá la gente y los delegados me van a respaldar.” (Entrevista N°4)

“Sirvió mucho, yo creo que hoy por hoy, este... la gente, más allá de la plata, lo que ganamos es dignidad y eso no hay plata para que se la pague.” (Entrevista N°2)

Fallos por la reincorporación, maniobras patronales y nuevas medidas de fuerza

En abril de 2006 el INADI resolvió que el despido de Maximiliano Arecco fue discriminatorio. En junio del mismo año, el Juzgado N° 37 falló a favor de la reincorporación. El caso “Arecco c/Praxair” pasó a la Cámara de Apelaciones (CNAT) que el 28 de diciembre de 2006 declaró la nulidad del despido y pidió la reincorporación por entender que el despido fue un acto discriminatorio y antisindical. Sin embargo, el día de la reincorporación la patronal impidió su efectivización y presentó un pedido de intervención a la Corte Suprema (CSJN) para evitar el regreso efectivo a la planta. Ante esta maniobra patronal, y mientras la empresa manifestaba a viva voz que por más que salieran todos los fallos a favor, ellos no lo iban a reincorporar. Las y los trabajadores decidieron que en ese contexto debían retomar las medidas de fuerza por la reincorporación del despido, entendiendo que la organización gremial interna ya había dado sus primeros pasos y había pasado con éxito los primeros desafíos, las asambleas funcionaban regularmente y contaban con los fallos judiciales a favor. En este contexto, luego de varias asambleas y reuniones con el sindicato, se resolvió parar la fábrica y convocar a una movilización en la puerta del establecimiento. Durante esa jornada en la que el paro fue total y en la entrada de la fábrica se concentraron más de quinientas personas del sindicato de químicos y de otras organizaciones solidarias, la empresa aceptó la reincorporación aunque mantuvo su postura

de ir a la CSJN, aunque fuera con Arecco reincorporado. Días antes de la reincorporación fueron separados de sus puestos el presidente de la compañía en Argentina, el gerente de legales y el de recursos humanos y los jefes de personal y legales (Arecco, Cabaña y Vega, 2009).

Fortalecer la organización y solidaridad gremial y territorial

La reincorporación fue para las y los trabajadores de Praxair una muestra de que se podía pelear contra una empresa multinacional que se suponía todo poderosa y que organizados y movilizadas se podían conseguir más cosas. En los años posteriores a la reincorporación, se fueron logrando nuevas reivindicaciones que también, en algunos casos, requirieron nuevas medidas de acción directa. Paralelamente, en esos años se avanzó en el reconocimiento de la importancia de ser solidarios con otros trabajadores, realizando colectas para fondos de lucha y también con la presencia física en distintos conflictos como Alcoyana, Dana, Fate y Kraft-Terrabusi (Arecco, Cabaña y Vega, 2009).

Paralelamente a la consolidación sindical, las y los trabajadores de Praxair en el 2011 abrieron el “Centro Cultural de los Trabajadores 5 de mayo” en el barrio vecino a la fábrica (La Paloma-El Talar), como un espacio autoorganizado y autofinanciado para el encuentro, intercambio y formación de trabajadores y vecinos, donde desde el 2012 comenzó a funcionar un bachillerato para adultos (Arecco y Montes Cató, 2018), además de cursos de oficios (mecánica automotor y soldadura), talleres culturales (guitarra, teatro y folclore) y recreativos (cine debate, crochet, mimbre y porcelana) todos a cargo de trabajadores y vecinos que participaban solidariamente (Arecco, Azcona y Menghini, 2015). El Centro Cultural al poco tiempo se convirtió en un espacio de reunión de colectivos sindicales de químicos, metalúrgicos, vidrio, ferroviarios, lecheros, alimenticios, etc. y sirvió para encuentros de discusión de problemáticas territoriales (inundaciones, cortes de luz y de agua, femicidios, inseguridad, etc.) y de coordinación de acciones de trabajadores de la zona como el del 7 de noviembre de 2015 en el que participaron además de representaciones de trabajadores de Praxair, delegados y comisiones internas del Frigorífico Rioplatense, línea 60 de colectivos, FATE, PepsiCo, Lear, Metalsa, MadyGraf, Hutchinson,

SUTEBA Tigre, entre otros (Amador, 2015; Arecco, Azcona y Menghini, 2015; Navalesi y Salinas, 2015).

Cambio de contexto y salto en la ofensiva patronal

A partir de 2014, aprovechando la disminución de trabajo debido sobre todo a la baja en la producción de las automotrices y siderúrgicas, la patronal retomó su ofensiva pero con un cambio en la metodología, buscando evitar, claramente, la confrontación directa. En primer lugar comenzó a descentralizar la producción llevando tareas que antes se hacían en Pacheco a otras sucursales o empresas terceristas (fraccionamiento de gases medicinales, producción de acetileno, expedición, etc.). Sumado a esto, el desarrollo tecnológico que posibilita la instalación de tanques, plantas *on site* y gasoductos para abastecer grandes clientes industriales y medicinales, avanzó con rapidez entre 2010 y 2015 (Arecco, 2019).

Con el triunfo de Macri en el balotaje de las elecciones presidenciales de 2015 y su posterior asunción como presidente en diciembre de ese año, la ofensiva patronal dio un salto. Como relatan distintos trabajadores:

“...con la asunción de Macri, se vio directamente que las patronales se agrandaron, como que era su momento y estaban dispuestas a hacer todo lo necesario para sacarse de encima el hecho de que todo el tiempo haya reclamos sindicales y de las comisiones internas y aprovecharon la recesión, el cambio de gobierno..., estaba todo el clima a favor de ellos.”
(Entrevista N°6)

La profundización de la recesión económica, la caída de la industria y el cierre de varias empresas en general y de la rama química en particular, impactó entre las y los trabajadores:

“Tuvimos que empezar a lidiar con problemas de trabajo, baja de producción, donde eso empieza a generar miedo en la gente (...) En apenas meses empezó a caer la economía y en cadena con eso se empezaron a escuchar muchos despidos, muchas fábricas cerradas,

empresas grandes, pymes (...) al no tener trabajo muchos trabajadores no quieren acompañar por miedo a un despido, una represalia de parte de la empresa...” (Entrevista N°5)

“...en ese momento en el resto de las químicas empezaron los problemas porque uno veía en Atanor por ejemplo que cerró la planta de Munro y dejó a cien trabajadores en la calle, por más que la pelearon, nosotros le llevamos la solidaridad, estuvimos ahí con las carpas como dos meses y al final quedó en la nada. En Linde San Martín también cerró, estuvimos acompañando a los compañeros, también un mes o un mes y medio y al final también quedó en la nada, con la carpa, después se entró adentro de la empresa. Un montón de químicas entraron en ese proceso de que cerraban, se iban a otra sucursal y otras directamente cerraban. Algunas dejaron de producir porque traían productos de otros países.” (Entrevista N°6)

La coyuntura nacional coincidió con el proceso de fusión a nivel global (octubre de 2016) de Praxair con la alemana Linde, que convirtió a esta corporación multinacional en la empresa más importante de gases industriales y medicinales del mundo (Arecco, 2020a; Wall, 2016). La patronal aprovechó esta situación para cerrar sucursales que tenía en distintos lugares del país. En Pacheco la empresa avanzó con rumores sobre la posibilidad del cierre de esa planta o de sectores y la existencia de “listas negras” de trabajadores y trabajadoras:

“A nosotros en Praxair encima se nos juntó con el tema de que empezó justo la fusión de Linde y Praxair a nivel mundial y la empresa empezó a decir que iba a haber despidos, que iba a haber cierre de plantas, que las plantas que andaban mal cerraban y todos los cañones apuntaban a la casa central de Pacheco que es donde estamos nosotros que somos desde hace muchos años los más conflictivos. Empezó el rumor de las ‘listas negras’, incluso se decía que la planta nuestra iba a cerrar.” (Entrevista N°6)

A fines de 2016 la empresa cerró el turno noche aunque la organización y lucha de las y los trabajadores permitió que no haya despidos, ni suspensiones y que se mantenga el adicional por rotación aunque no se rote:

“La empresa tenía tres turnos, mañana, tarde y noche, en donde a partir de 2016, siguiendo la línea de la economía mala, empezó a modificar su esquema, primero reduciendo el turno noche, repartiendo la gente, después tentando a gente para salir de los turnos a otras sucursales, después también cierra sectores, donde toda esa gente se reubica a otros lugares (...) no sufrimos ni suspensiones ni despidos, pero eso tenemos claro que no es porque la empresa sea buena sino que la lucha interna y la unidad hacia que esos trabajadores queden adentro de la fábrica (...) los esquemas de trabajo cambiaron muchísimo, los productos algunos se fueron, sectores cerraron y turnos reducidos también.” (Entrevista N°5)

Luego de instalar el miedo comenzó una política focalizada en la cual, ofreciendo mejores condiciones salariales o cargos jerárquicos, se sacó a trabajadores del establecimiento o del amparo del CCT. Además, a varios compañeros próximos a jubilarse se les ofrecieron “retiros voluntarios” con importantes indemnizaciones (Arecco, 2020b). Aunque la organización gremial se mantuvo, todas estas salidas se sintieron entre las y los trabajadores:

“Con la fusión de Praxair y Linde la empresa también cerró sucursales. Cerró la planta de Mar del Plata, cerró una planta en Bahía Blanca, cerró la planta de Bella Vista acá en el conurbano. A todos con indemnización, poniendo plata por encima de la indemnización incluso, para evitar conflictos, digamos. En la planta nuestra lo que empezó junto a las ‘listas negras’ y los rumores de cierre de planta, porque a todo el mundo le agarraba la incertidumbre y miedo, sumado a esto de que ofrecen más plata de la que te corresponde en una indemnización, entonces si un compañero está próximo a jubilarse, o si está pensando que en algún momento se quiere ir y le están dando plata por encima y encima piensa ‘corro el riesgo de que en dos o tres años me jubilo y no me llevo nada’ u otro que dice ‘yo me quiero ir en algún momento y yo que sé si esto sigue así me voy sin nada’. Entonces algunos compañeros, pocos, pero existieron, se fueron yendo. Otros además la empresa en

Pacheco lo que hizo fue ofrecerles irse a otras sucursales con esto de la fusión, ir como supervisor o encargados y los sacó de la planta de Pacheco. Es decir, de nuestra planta mal que mal fue sacando gente...” (Entrevista N°6)

En el momento en que se concretó la fusión en Argentina, las y los trabajadores de los establecimientos de Pacheco, Pilar, Avellaneda y Mendoza sacaron un comunicado conjunto advirtiendo que actuarían unitariamente si la patronal avanzaba con despidos:

“...en distintos establecimientos, desde que comenzaron los rumores de la fusión, personal jerárquico comenzó a deslizar comentarios sobre la necesidad de reducir personal (...) Ante esta situación los/as trabajadores/as de Linde y Praxair de Argentina nos declaramos en estado de alerta y mas unidos/as que nunca advertimos que: SI TOCAN A UNO/A NOS TOCAN A TODOS/AS!!!” (Comunicado Trabajadores/as Linde y Praxair, 2019)

A pesar de la coyuntura adversa, las y los trabajadores lograron mantener sus métodos y avanzar en las relaciones con los delegados de otras empresas de gases y el apoyo a otras luchas:

“...respondimos siempre con la unidad, con las decisiones en asambleas, con luchas, avanzamos en la solidaridad con otros conflictos, en las relaciones con otras comisiones internas, tanto de químicas que nos reunimos con todos los delegados de las fábricas de gases, de otras fábricas de gases, de otras sucursales de Praxair y de Linde pero también de otras empresas de gases industriales y medicinales...” (Entrevista N°6)

A inicios de 2019 la empresa despidió a un trabajador tercerizado del sector de Sistemas, acusándolo de robar, lo que desencadenó el paro de las y los trabajadores:

“En el día de hoy, 24 de junio de 2019, la empresa química Linde Ex Praxair Pacheco negó el ingreso a un trabajador con falsas e infundadas acusaciones de robo de material de la empresa (...) Por todo esto los trabajadores/as nos mantuvimos en asamblea permanente y en el cambio de turno de las 14hs realizamos una Asamblea General que resolvió

mantenernos en estado de asamblea permanente sin realizar ninguna tarea hasta que reincorporen a su puesto de trabajo a nuestro compañero y le reintegren sus tareas normales y habituales.” (Comunicado Trabajadores/as Linde ex Praxair Pacheco, 2019).

La medida de fuerza duró tres días pero no lograron la reincorporación del trabajador:

“...tuvimos un despido de un compañero de una empresa tercerizada de sistemas que, como nosotros durante muchos años peleamos para que no haya trabajadores de tercerizadas y quedaron sólo algunos casos puntuales como sistemas, porque es una empresa específica que se dedica a eso, pero bueno esos trabajadores que son tres o cuatro son de una tercerizada pero están en convenio químico, están afiliados al sindicato y participan con nosotros en asambleas (...) la empresa lo acusó de que había robado cosas de la empresa y por eso no lo dejó entrar y lo despidió. Inmediatamente paramos todo, hicimos tres días de paro total, incluso logramos que algunas sucursales hagan asambleas de una hora o dos horas por turnos en solidaridad y por la reincorporación. Finalmente después de tres días de paro el trabajador dijo que no quería volver a trabajar adonde lo trataban de ‘chorro’ y como él en realidad pertenecía a otra empresa se logró que se le dé una indemnización y la otra empresa lo reubique en otro lugar que era lo que él quería (...) no lo reincorporamos, igual fue importante porque le quedó claro a la empresa que estábamos fuertes y muy unidos y que defendíamos las fuentes de trabajo de todos los compañeros.” (Entrevista N°6)

Anteriormente, en diciembre de 2017, por problemas con el alquiler del local donde funcionaba el Centro Cultural “5 de mayo” de La paloma, y la imposibilidad de afrontar gastos, especialmente por el “tarifazo” de la luz, las y los miembros del espacio decidieron cerrarlo mientras buscaban un nuevo lugar donde funcionar.

Sin embargo, la comisión interna y las y los trabajadores del establecimiento estudiado, mantuvieron la solidaridad participando en colectas para fondos de lucha y con su presencia física en acciones de lucha, no solamente con trabajadores químicos sino de otros rubros (cierre y represión en PepsiCo, enjuiciamiento de los trabajadores de la línea 60 y despidos en el Rioplatense, Metalsa y Tenaris Siat entre otras industrias) como quedó evidenciado en

distintos medios locales y nacionales (Anred, 2019; Clarín, 2017; El Roble, 2017; El Roble, 2019; La Nación, 2017; Tiempo Argentino, 2017) y en los relatos de los entrevistados:

“...la solidaridad con los trabajadores de la 60 por las persecuciones, en su momento en PepsiCo que fue un conflicto grande fuimos a las marchas, hicimos colectas, estuvimos en los cortes...” (Entrevista N°6)

También participaron en paros, marchas, ollas populares y cortes de la autopista Panamericana en contra de las medidas implementadas por el gobierno de Macri (Comunicado Espacio de Trabajadores de Zona Norte, 2018) y en las movilizaciones en oposición a las reformas previsional y laboral:

“...cuando fue la convocatoria de la CGT, que salió el reclamo a la CGT por el paro nacional ahí también estuvimos con muchos compañeros de la fábrica (...) Cuando la CGT hizo los paros generales nosotros no sólo paramos sino que participamos con los trabajadores de zona norte en Panamericana hicimos una ‘olla popular’ una vez en uno de los paros, en otro de los paros hicimos una convocatoria en la zona (...) participamos cuando fue la lucha contra la reforma laboral y la reforma contra los jubilados que estuvimos movilizad@s con muchos compañeros de la fábrica que por suerte participaron.” (Entrevista N°6)

Como resume un trabajador:

“Fueron años de pelea, no fueron años de nos sacaron cosas así nomas sino que estuvimos peleando, haciendo marchas (...) sabiendo que era una época de aguantar y de tratar de aguantar lo mas armado posible y perder lo menos posible y poder revertirlo.” (Entrevista N°6)

A su vez, en la situación generada por el desarrollo de la pandemia del Covid-19, la patronal, a partir de la clasificación de industria de gases como esencial por ser proveedora de oxígeno medicinal, intentó recuperar terreno, avanzando sobre derechos e incumpliendo

medidas de seguridad y de leyes y reglamentaciones, que la organización de las y los trabajadores tuvo que defender:

“...una de las cosas que aprendimos en todos estos años de organización interna, que es el cuidado de la salud y la conciencia de que no queremos dejar nuestra vida para que la empresa se lleve mas plata (...) Cuando llegan los tubos hay que higienizarlos, hay que lavarlos, cosas que si era por la empresa no se hacía. Esos tubos llegan de un hospital y la empresa decía que no pasaba nada y nosotros logramos que cuando llegan esos tubos se ponen en un lugar específico, se limpian, se lavan, cuando llegan hay personas específicas dedicadas a eso, limpian todo, le tiran productos de limpieza, después se dejan ahí como en reserva y después de eso recién se tocan para llenar. La empresa como todo, esto sí, esto no hace falta, esto no, pero si no le estás encima y no le ‘metés presión’ y no le decís esto sí o sí no lo quieren hacer. Si vos no estás atrás en cada cosita te pasa lo que uno no quiere, que los compañeros se enfermen, no cobren y todo eso.” (Entrevista N°6)

Además, Praxair les descontó el sueldo a los grupos de riesgo licenciados aunque luego, medida de fuerza mediante, se lo reintegraron:

“Le dijimos a la empresa que los que tenían cuidado de niños tenían que tomar licencia y los que tienen enfermedades crónicas también. La empresa dijo que sí, así que se fueron, pero cuando vino la liquidación a fin de mes no les pagó el 100% (...) Entonces hicimos asamblea un montón de horas, nos llamó el gerente de producción para que levantemos y le dijimos que no hasta que no se arregle, hasta que no venga alguien a dar la cara y a solucionarlo no íbamos a levantar, así que estuvimos así un montón de horas, hasta que Recursos Humanos dijo que había sido un error, es decir, cosas que nunca vamos a saber, porque cuando pasa así dicen que fue un error pero nunca lo sabés, sino hacíamos eso que pasaba y al final le pagaron todo el 100% y levantamos la asamblea.” (Entrevista N°6)

Por último, a pesar del aislamiento, el miedo y la incertidumbre, en un contexto novedoso y complejo, las y los trabajadores profundizaron la solidaridad con otros trabajadores en lucha:

“En este tiempo de coronavirus es muy importante la solidaridad interna y externa. (...) Además tratamos de ser solidarios con otros conflictos como el de Penta que hicimos fondo de lucha, con los trabajadores de BedTime llevamos fondo de lucha y el apoyo en la toma que hicieron. Es decir, todo lo necesario para mantener la solidaridad y la unión posible porque lo que se viene puede ser muy jodido.” (Entrevista N°6)

Resumidamente, podemos decir que de los propios testimonios de las y los trabajadores se evidencia que durante el macrismo y el período abierto por la pandemia del Covid-19, la patronal intentó avanzar con una ofensiva muy fuerte. Sin embargo, esta ofensiva tuvo una importante respuesta de las y los trabajadores, que lograron mantener la organización interna, el método asambleario, la acción directa y la solidaridad física y económica con otros conflictos. Este logro 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. Las y los trabajadores de Praxair, además de lo realizado en sus lugares de trabajo, fueron parte de las luchas a nivel nacional participando en paros, movilizaciones, ollas populares, piquetes y acciones solidarias.

Palabras finales

En estas líneas analizamos el proceso de organización de las y los trabajadores de Praxair desde sus orígenes previos al 2005 hasta la actualidad en el 2021.

Partiendo de testimonios de las y los trabajadores, describimos los antecedentes del proceso de organización, sus características y desarrollo, las prácticas asamblearias para la toma de decisiones y la búsqueda de la sindicalización de todos los trabajadores por igual, más allá del tipo de contrato, sector y/o tarea y la respuesta patronal antisindical.

El análisis evidenció que la búsqueda de frenar los ritmos de producción y recuperar derechos y salarios ante la devaluación del 2002 y la pérdida del miedo a la desocupación fueron el marco que impulsó a las y los trabajadores a organizarse en su lugar de trabajo. También quedó demostrado que la patronal, en todo momento, intentó impedir la

organización gremial despidiendo y amenazando trabajadores, pero que, a su vez, los trabajadores pudieron, en ese contexto, lograr 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 Mauricio Macri, la patronal recuperó la iniciativa y la ofensiva, aunque con una nueva metodología, evitando principalmente el conflicto directo, llevando producción a otros establecimientos, generando rumores sobre el cierre de la planta de Pacheco y la existencia de “listas negras”, ofreciendo “retiros voluntarios” con indemnizaciones muy por encima de las exigidas por ley y trasladando personal a otros establecimientos del grupo empresarial como personal jerárquico y fuera de CCT, debilitando 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, sosteniendo distintas peleas, manteniendo la democracia sindical a partir de asambleas e impulsando la unidad de las y los trabajadores del establecimiento más allá del tipo de contrato o actividad como se demostró en el conflicto desarrollado por el despido de un tercerizado del área de sistemas. Además, las y los trabajadores de Praxair, coordinaron acciones con otros colectivos de la industria de gases y también realizaron acciones con otros trabajadores y sectores en lucha.

Finalmente, nos parece importante destacar algunos aspectos de la organización gremial interna de las y los trabajadores de Praxair, que nos parecen relevantes.

En primer lugar que previo a la organización se consolidó un grupo que impulsó, posteriormente, la necesidad de organizarse. En ese período de gestación las y los trabajadores debatieron sobre el funcionamiento, las prácticas gremiales, el rol de la comisión interna, la importancia de la asamblea, la unidad de las y los trabajadores más allá del tipo de contratación, la necesidad de la prevención de la salud en sus propias manos, la solidaridad con otros colectivos en lucha y la relación con la conducción del sindicato. Sumado a estos aspectos, desde el momento de la conformación de “la interna”, las y los trabajadores comprendieron la importancia del análisis de la relación de fuerzas y su consecuente accionar y la relevancia de la movilización y la acción directa para enfrentar a la patronal más allá de instancias institucionales (ministerio y/o justicia laboral) como recurso o herramienta.

Todos estos aspectos mencionados, las y los trabajadores los pudieron mantener hasta la fecha, como vimos en los distintos relatos, manteniendo el método, las asambleas, las medidas de acción directa, la búsqueda de la unidad de todos más allá del tipo de contrato, sector y/o tarea, y el apoyo a las luchas de otros colectivos gremiales, vecinales y políticos.

Bibliografía

-Amador, R (2015), “Impulsar la coordinación para defender lo conquistado y resistir el ajuste”, en *La izquierda diario*, 12 de noviembre de 2015. Disponible en: <http://www.laizquierdadiario.com/Impulsar-la-coordinacion-para-defender-lo-conquistado-y-resistir-el-ajuste>

-Anred (2019), “Organizan un festival solidario por los 5 choferes procesados de la Línea 60”, en *Anred*, 17 de julio de 2019. Disponible en: <https://www.anred.org/2019/07/17/organizan-un-festival-solidario-por-los-5-choferes-procesados-de-la-linea-60/>

-Arecco, M. (2019), “Multinationales y organización sindical: centralización, monopolio y prácticas antisindicales en la industria de gases industriales”, en *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, Vol. 3, N°5, Primer semestre de 2019, Buenos Aires: Ed. CEIL-CONICET. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/520>

-Arecco, M. (2020a), “La industria química y petroquímica: Centralización, extranjerización y monopolio en la subrama de gases industriales”, en *H-industri@*, N°26, Primer semestre de 2020, Facultad de Ciencias Económicas-Universidad de Buenos Aires, pp. 127-145. Disponible en: <http://ojs.econ.uba.ar/index.php/H-ind/article/view/1776/2517>

-Arecco, M. (2020b), “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, Vol. XXI, invierno 2020, CAICyT-CONICET, pp.51-66. Disponible en: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/35%20D%20Arecco%20SECCION%201.pdf>

-Arecco, M., Azcona, M. y Menghini, S. (2015), “S’organiser syndicalement «par le bas»: l’exemple argentin de Praxair, 3ème épisode: Les défis du syndicalisme, construire un nouveau «bloc historique»”, en *Terrains de Lutte*, 22 de abril de 2015. Disponible en: <http://terrainsdeluttes.ouvaton.org/?p=4742>

-Arecco, M. y Cabaña, A. (2015), "S’organiser syndicalement «par le bas»: l’exemple argentin de la multinationale Praxair, 1er épisode: l’offensive du capital et les politiques

antisindicales", en *Terrains de Luttés*, 26 de febrero de 2015. Disponible en: <http://terrainsdeluttés.ouvaton.org/?p=4596>

-Arecco, M.; Cabaña, A. y Vega, J. (2009), *Nuestra comisión interna: la organización de los trabajadores de Praxair*, Buenos Aires: SPIQyP-TEL. Disponible en: https://periodicoelroble.files.wordpress.com/2019/06/nuestra_comision_interna_digital.pdf

-Arecco, M. y Montes Cató, J. (2018), "Militancia sindical en una empresa multinacional: recomposición gremial en la fábrica y proyecciones sobre el territorio", en Ventrici, P. *et al.* (comps.), *El trabajo y las empresas multinacionales hoy: economía, relaciones laborales y conflictividad*, Buenos Aires: UNGS, pp. 261-280.

-Arecco, M. y Rossi, C. (2018), "Organización sindical de los trabajadores y respuesta patronal: análisis de distintos casos en el conurbano norte y noroeste", en Goren, N. e Isacovich, P. (comps.), *El trabajo en el conurbano bonaerense*, Buenos Aires: EDUN-PAZ, pp. 117-149.

-Clarín (2017), "Tras el corte en el Obelisco, la protesta se mudó al Bajo y siguen las demoras", en *Clarín*, 4 de julio de 2017. Disponible en: https://www.clarin.com/ciudades/corte-demoras-protesta-gremial-frente-obelisco_0_SywikmF4-.html

-Comunicado Espacio de Trabajadores de Zona Norte (2018), Disponible en: <http://www.redeco.com.ar/actividades/24962-ollas-si,-hambre-no>

-Comunicado Trabajadores/as Linde y Praxair (2019). Disponible en: <https://periodicoelroble.wordpress.com/2019/03/06/alerta-de-despidos-en-praxair-linde/>

-Comunicado Trabajadores/as Linde ex Praxair Pacheco (2019). Disponible en: <https://www.elsindical.com.ar/notas/gral-pacheco-paro-en-la-quimica-linde-ex-praxair-pacheco-no-a-los-despidos/>

-El Roble (2017), "Una buena contra los despidos: Metalsa tuvo que ceder", en *El Roble*, 24 de agosto de 2017. Disponible en: <https://periodicoelroble.wordpress.com/2017/08/24/una-buena-contra-los-despidos-metalsa-tuvo-que-ceder/>

-El Roble (2019), "Despidos en Rioplatense: Entrevista con Carlos Zerrizuela, delegado del frigorífico", en *El Roble*, 10 de mayo de 2019. Disponible en:

<https://periodicoelroble.wordpress.com/2019/05/10/despidos-en-rioplatense-entrevista-con-carlos-serrizuela-delegado-del-frigorifico/>

-La Nación (2017), “Trabajadores de PepsiCo cortan la avenida 9 de julio, en el Obelisco, en reclamo de sus puestos de trabajo”, en *La Nación*, 4 de julio de 2017. Disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/economia/trabajadores-de-pepsico-cortan-la-avenida-9-de-julio-en-el-obelisco-en-reclamo-de-sus-puestos-de-trabajo-nid2039487>

-Navalesi, E. y Salinas, N. (2015). Trabajadores despedidos de Metalsa y Hutchinson convocan a un encuentro obrero y nuevas medidas de lucha. *La Izquierda Diario*, 10 de noviembre de 2015. Disponible en: <http://laizquierdadiario.com/Trabajadores-despedidos-de-Metalsa-y-Hutchinson-convocan-a-un-encuentro-obrero-y-nuevas-medidas-de>

-Tiempo Argentino (2017), “Despedidos de PepsiCo: corte en la 9 de Julio y marcha a Trabajo”, en *Tiempo Argentino*, 4 de julio de 2017. Disponible en: <https://www.tiempoar.com.ar/nota/despuestos-de-pepsico-corte-en-la-9-de-julio-y-marcha-a-trabajo>

-Wall, R. (2016), “Linde y Praxair crean un gigante del gas industrial de US\$ 66600 millones”, en *La Nación*, 21 de septiembre de 2016. Disponible en <http://www.lanacion.com.ar/1969109-linde-y-praxair-crean-un-gigante-del-gas-industrial-de-us66600-millones>