

EDICIÓN DIGITAL 10 AÑOS

NUESTRA COMISION INTERNA

La organización de los Trabajadores de Praxair

MAXI ARECCO- ALFREDO CABAÑA - JOSE VEGA



PROLOGO DE OSVALDO BAYER



TRABAJADORES
DE PRAXAIR

TEL

Taller de Estudios Laborales

NUESTRA COMISIÓN INTERNA

La organización de los trabajadores de Praxair

Maxi Arecco - Alfredo Cabaña - José Vega

NUESTRA COMISIÓN INTERNA

La organización de los trabajadores de Praxair

Maxi Arecco - Alfredo Cabaña - José Vega

Prólogo de Osvaldo Bayer



TEL

Taller de Estudios Laborales

Trabajadores de Praxair

*Con el apoyo de la Carrera de
Sociología de la UBA*



Sociología

PRÓLOGO A LA EDICIÓN DIGITAL

A diez años de la primer edición de este libro, los/as trabajadores/as de Praxair junto a los/as compañeros/as del Periódico El Roble y el Taller de Estudios Laborales (TEL), tomamos dos decisiones que nos parecen importantes. Por un lado, hacer esta nueva edición digital para poder distribuir libremente nuestra experiencia de organización y lucha dentro de la fábrica. Nos parece que cobra particular importancia en estos tiempos en que las y los trabajadores venimos siendo atacados por el conjunto de las patronales, el gobierno y la mayor parte de los medios masivos de comunicación. Ahí cuando parece que no se puede hacer nada contra los despidos, la pérdida de condiciones de trabajo y la persecución sindical, creemos que sirve conocer experiencias en donde sí se pudo enfrentar los planes de la empresa.

La otra decisión, relacionada a esto, tiene que ver con hacer parte a compañeros trabajadores de distintos sectores que han leído el libro en su momento y que nos comparten algunas apreciaciones sobre el mismo. Desde ya nuestro más profundo agradecimiento a ellos que a su vez, con sus propias experiencias, nos enseñan a nosotros/as.

Trabajadores y trabajadoras de
Praxair Pacheco, junio 2019

Praxair ejemplo de lucha y organización para la clase obrera. La década de los 90 estuvo marcada por la política Menemista que en resumidas cuentas privatizó las empresas del Estado y abrió la puerta al ingreso indiscriminado de multinacionales en todos los rubros de la producción. Se impuso de hecho una flexibilización de las condiciones laborales asociada a despidos masivos que derivaron en la enorme crisis del 2001.

Los sucesivos Gobiernos se encargaron que éstas multinacionales mantengan el control de los principales resortes de la economía argentina, no solo eso sino que además legitimaron y pagaron hasta el último centavo de la fraudulenta Deuda Externa, el principal mecanismo de saqueo de la nación.

Mientras leía el libro pude comprobar que la construcción de los compañeros fue simultánea a la que desarrollamos en La Línea 60. Así como a los trabajadores de Praxair no le respetaban ningún derecho por esos años en La 60 se laboraba a porcentaje de boleto, sin respetar el convenio colectivo. Es gratificante comprobar que nuestros orígenes comparten la clandestinidad de la organización inicial. Muchas veces cuando los trabajadores estamos sometidos por la patronal y la burocracia sindical, organizarse clandestinamente en pos de una construcción colectiva es ganancia 100% para la clase obrera; aunque a veces el objetivo parezca eterno, en la Línea 60 tardamos ocho años en construir un cuerpo de delegados.

Me parece importante resaltar que la lucha de Praxair y de PepsiCo que en algunas circunstancias conquistó la devolución de puestos de trabajo a través de juicios de reinstalación por discriminación. A veces es necesario utilizar las leyes de la burguesía para ponerlas en favor de los trabajadores, pero como se demuestra en la experiencia Praxair no puede ir desligado de la organización de las bases y la acción directa.

Por último destaco la integridad de los delegados de Prax-air. En este largo camino que estamos construyendo nos toca enfrentarnos a que intenten comprarnos, nos persigan, amenacen a nuestras familias, nos llenen de causas penales, sin embargo demostramos que no tenemos precio. Quienes nos reivindicamos clasistas somos conscientes que no basta con recuperar un cuerpo de delegados o conseguir conquistas laborales, la lucha sindical está plagada de victorias y derrotas. Por eso nuestra real construcción es para transformar el mundo y terminar con la sociedad de clases.

Néstor Marcolin
(Delegado de la Línea 60)

La importancia de tener un libro de este tipo en manos de trabajadores y trabajadoras es en primer lugar interesante, en segundo lugar esperanzador y por último emocionante.

INTERESANTE porque la lucha obrera nos acerca, nos hace sentir identificados, un libro de compañeros y compañeras para su misma clase en particular y para el mundo en general.

ESPERANZADOR porque cuando hay una fuerte unidad, solidaridad y lucha constante detrás de un proyecto inquebrantable, la victoria inevitablemente llega y con ella la satisfacción de no haber bajado nunca los brazos.

Y EMOCIONANTE porque los trabajadores y trabajadoras de PRAXAIR dieron junto a Maxi una demostración altísima y contundente de su sentido de pertenencia y de la calidad humana aplicada en el compañerismo...cualidades de las que hoy como clase trabajadora debemos sentirnos muy orgullosos.

Cristian Oliva
(comisión interna y directiva
La Serenisima, Sindicato de Lecheros)

Recibimos con alegría la noticia de que el magnífico libro “Nuestra Comisión Interna”, en el que los trabajadorxs de la multinacional Praxair cuentan su experiencia en el camino de poner en pie su organización gremial de base, será reeditado en forma digital por las y los compañeros de El Roble, siempre atentxs a la difusión de materiales que provean a nuestra clase obrera y sus vanguardias, de herramientas de aprendizaje y conocimiento de primera mano, en la difícil pero fascinante tarea de educar, organizar y movilizar al conjunto en defensa y conquista de nuestros derechos.

Y esta experiencia, sintomática de una época muy especial y no tan lejana, allá por los albores del nuevo siglo, nos ilustra cómo se dio en el ámbito de una planta particular, un proceso general que tuvo su origen en el terrible saqueo que el imperialismo perpetró a través del menemismo, completando la faena que la última dictadura cívico militar había iniciado, su continuidad por el gobierno de la Alianza, y la consiguiente pérdida de derechos ante unas patronales empachadas, y una burocracia sindical profundamente corrupta y atada al carro de un régimen empobrecedor que le garantizaba mucho más que privilegios, el hartazgo de las masas que vieron hundir sus sueños y esperanzas junto con el país, y la ejemplar respuesta que pronto llamamos “Argentinazo”, esa heroica pueblada que sacudió al sistema, tirando gobiernos y reconfigurando la relación de fuerzas a favor de los que sólo poseemos nuestra fuerza de trabajo.

Y a partir de entonces, la vuelta de la rueda en el sentido correcto, donde lxs que antes debían aceptar cualquier condición con tal de mantener el empleo, comenzaron a reclamar, a indagar cuáles eran nuestros derechos y en qué no cumplían los patrones. Y sobre todo, a organizarse, a defender a lxs que daban el paso de representar al conjunto, a plantarse frente a la injusticia con los métodos históricos de la clase trabajadora, que a pesar del genocidio, la persecución

y el ocultamiento, llegaron a quienes podían y necesitaban ponerlos en práctica. Esa marea que surgió de la entraña misma del movimiento obrero, en las fábricas, y que obligó al poder a hacer varias concesiones, tuvo en lxs trabajadorxs de Praxair una de sus oleadas más impetuosas.

Hoy tengo el orgullo de presentar un libro que leí hace algunos años y que me permitió, junto a mis compañerxs, enriquecer nuestro bagaje a la hora de organizar la lucha propia. En sus páginas está la crónica de la construcción, pero también el análisis, las conclusiones, y el testimonio emocionante de las y los protagonistas. Me alegra mucho que todavía sigamos reencontrándonos con “Nuestra Comisión Interna” de Praxair, siempre renovándose y llevando su aporte solidario a todos los conflictos. El clasismo tiene en este organismo obrero tan genuino, un ejemplo de militancia, ajeno a toda pretensión vana, y con una duración y desarrollo que promete seguir contribuyendo a esta larga pelea por la liberación definitiva de lxs trabajadorxs y el fin de toda explotación.

Carlos Zerrizuela
(delegado general del Frigorífico Rioplatense)

Trabajar en una fábrica, por ahí arranca todo: la necesidad de ganar un salario y de que alguien lo pague. Un trabajo y a partir de eso, ver cada día como nunca alcanza todo lo que uno hace; siempre te van a pedir más. Ver que al que trabaja a tu lado le pasa lo mismo. Ver y trabajar. Creer que eso lo vas a solucionar solo, hasta ese día en que te das cuenta que no es así; que si nos pasa a todos, lo tenemos que solucionar entre todos.

Eso que uno puede escribir en unas líneas, lleva mucho tiempo y se llama “tomar conciencia”. Cuando surge esa conciencia y crece es cuando uno intenta organizarse con los compañeros para sumar y hacerse fuerte. A partir de eso, nada será igual. A cada paso de los trabajadores para organizarse la empresa jugará para quebrar, desalentar y despedir. Ellos saben que la organización de los trabajadores atenta contra sus intereses y lo van a hacer saber todo el tiempo.

Eso es lo que cuenta este libro. Trabajadores luchando por sus derechos y lo que deben aguantar para lograr elegir sus delegados y comisión interna. La lucha contra despidos y conseguir reincorporaciones. Luchar y organizarnos en cada lugar de trabajo. Como decía un compañero, ahí donde uno está “frente al toro”, adonde es cuerpo a cuerpo la disputa y adonde acaban los discursos y las palabras de ocasión. La fábrica; y la organización en defensa de los derechos de los trabajadores.

Es fundamental para los nuevos trabajadores, leer este libro y aprender de esta experiencia. Para nada estas palabras son objetivas. Están cargadas de respeto y admiración por compañeros que siempre estuvieron apoyando otros conflictos, y en especial a nosotros: cada vez que s alimos a luchar estuvieron presentes. Nunca es fácil para el

trabajador, nunca nos regalaron nada. Siempre tendremos que luchar. Esta experiencia muestra un camino. Unidad de los trabajadores.

José Villa
(comisión interna Tenaris Siat-
Valentín Alsina / UOM Avellaneda)

Este libro es mucho más que la historia de un grupo de trabajadores que lucharon y siguen luchando por organizarse contra la avaricia de una multinacional. Es también un ejercicio de reflexión colectiva de esos trabajadores sobre su propia acción, un intento de sintetizar y transmitir la experiencia, para que otros puedan aprovecharla.

Y este objetivo está plenamente logrado: con este libro fuimos muchos los que aprendimos que una empresa no siempre tiene la última palabra cuando decide despedir a un trabajador, que se puede torcer el brazo al poderoso si nos unimos, que es posible otro tipo de sindicalismo desde abajo, respondiendo a la base.

Así como los gerentes estudian y se capacitan para manipularnos, nosotros tenemos la tarea de formarnos para poder luchar en serio y a fondo. Este libro es sin duda un aporte en ese sentido.

Ignacio Serrano
(activista de Metalsa Argentina S.A. / UOM)

PRESENTACIÓN DEL Taller de Estudios Laborales (TEL)

Es un orgullo para el Taller de Estudios Laborales el poder coeditar el presente trabajo. El mismo es una demostración de la capacidad de los trabajadores, no sólo de construir su historia sino también de narrarla y transmitirla.

El relato de los procesos de organización y lucha que se da cotidianamente la clase obrera, es tal vez uno de los mayores déficit en la historia del movimiento obrero. Y no se trata de un problema meramente académico, sino fundamentalmente político.

Cada proceso es único e irrepetible, no existen las recetas, pero el conocer como han podido construir la fuerza y la organización, cuales han sido los aciertos y los errores, cuales fueron los desafíos que tuvieron que enfrentar los trabajadores seguramente es una fuente de ideas y elementos para reflexionar para centenares o miles de activistas que intentan desarrollar la organización gremial en su propio lugar de trabajo.

Las patronales han logrado que los lugares de trabajo sean “invisibles”, que de ellos no se escriba ni se hable, y mucho menos se conozcan los procesos de construcción de poder de los trabajadores. Libros como este, escrito por sus propios actores son un golpe fuerte a esa pretensión de negar la historia de la clase que cada día con su trabajo construye el mundo en el que vivimos.

Saludamos y felicitamos a los compañeros de Praxair e invitamos a toda esa numerosa legión de compañeros activistas -que día a día, en forma paciente y cuidadosa, cuando no directamente

clandestina llevan adelante tareas para fortalecer el movimiento obrero- a seguir su ejemplo.

Taller de Estudios Laborales
Enero de 2009

PRÓLOGO

Una historia de coraje y dignidad

Por Osvaldo Bayer

Este libro es un verdadero testimonio de la dignidad de los que luchan por una vida decorosa. Pareciera la historia de aquellas décadas de fines de 1800 cuando los trabajadores de la nada comenzaron a obtener las primeras leyes de trabajo, los primeros estatutos, aquellas jornadas épicas por las ocho horas de trabajo. Lo que leemos aquí no ocurrió ni en 1890 ni en 1919 la época de la Semana Trágica, no, esto ocurrió en la Argentina, aquella típica de los 90 del siglo pasado y de los primeros años del 2000.

El relato es ajustado y rico en actos y búsquedas. Una empresa multinacional que llega a la Argentina y se cree dueña de la vida y de los sueños de todos sus trabajadores. Los obreros están para trabajar y obedecer y enriquecer a la multinacional y a sus ejecutivos. Y nada más. Esos son sus principios de la Ética y de la Dignidad.

Y entonces aparece el coraje civil que se va imponiendo sobre el miedo a perder el trabajo. Están descriptos aquí todos los argumentos patronales, los llamados aprietes contra aquel obrero que quiere levantar la voz, y nada de organización en defensa de los derechos esenciales de los hombres y mujeres del trabajo.

Volvemos a repetir: parecen los albores de aquellos movimientos obreros que fueron apareciendo con la industrialización de las ciudades. O también nos remontamos a aquella increíble huelga de los campesinos de Alemania, en 1520, que salieron a luchar por la tierra con el apoyo de aquel pastor protestante llamado

Thomas Münzer, que pagó con su vida el salir al frente de la indignación popular.

No, aquí, estamos en Buenos Aires en el año dos mil: la arrogancia empresaria y el sometimiento obrero ante la malicia de gobiernos argentinos que trajeron desocupación, cierre de fábricas y por sobre todo, inmoralidad política y económica.

El lector va a entrar en la escena debido a la descripción minuciosa de cómo es posible, pese a la omnipotencia patronal, al cinismo oficial, y el miedo de muchos, ir construyendo de a poco pero sin retroceder un sistema donde por lo menos los trabajadores tengan sus representantes reconocidos y vayan haciendo cumplir las leyes escritas pero no obedecidas por los poderosos.

Todo el accionar de los luchadores se matiza con las declaraciones de obreras y obreros que en su idioma van relatando las condiciones en que se trabajaba y cómo poco a poco, primero el coraje de algunos y luego el poder de las asambleas fue cambiando el panorama. Este libro trae esencialmente enseñanza para la reconstrucción de la democracia sindical y de la democracia de la propiedad. La propiedad no tiene que ser destinada para el gozo de un grupo selecto sino para ayudar a constituir un país que logre cumplir con aquellos principios que canta nuestro himno nacional: "Ved en trono a la noble igualdad".

Las páginas de este libro nos muestran el verdadero camino hacia la dignidad. Contra todos los obstáculos de la burocracia política y las idas y vueltas de un sistema judicial al cual los trabajadores no dejaron dormir sino que le golpearon las puertas con toda fuerza para que se diera cuenta que no iban a permitir ningún paso atrás acerca de la verdadera Justicia, que no era otra cosa que hacer cumplir las leyes de la Nación.

Es un camino señero el de este libro. Como bien se dice en sus páginas: esta experiencia de los trabajadores de la empresa Praxair indica que el único camino es poner el rostro, exigir lo que corresponde, no dejarse atemorizar con amenazas, recurrir al esfuerzo de todos, al poder comunitario que da la sana indignación.

ción cuando se ven humillados. No a la humillación, sí al Derecho. El mejor lema de los explotados por los cínicos que creen obtener todas las victorias con el miedo de las masas de perder el trabajo. Ni multinacionales ni nacionales tienen el derecho, por ser empresas, de incumplir las leyes, de barrer los principios por los cuales los trabajadores luchan desde hace siglos y dieron a la Historia mártires que quedaron para siempre como modelos a seguir. Para nombrar sólo aquellos del principio de las nobles ocho horas de trabajo: los Mártires de Chicago, que perdieron sus vidas pero que dejaron un principio que hoy nadie puede negar, repetimos, las sagradas ocho horas de trabajo. Aunque haya siempre aquellos que quieren transgredirlo. Pero que finalmente siempre habrá uno o unos que le dirán: No. Ese principio jamás se puede pisotear.

El capitalismo con sus principios deshonestos siempre llora y habla de la necesidad de “bajar los costos”. Nunca de bajar las ganancias. Y siempre, en todo tiempo y lugar se trata de “ahorrar” puestos de trabajo o imponer condiciones para así disponer de más dinero para “inversiones”. Si no existiera la oposición de los dignos, como se demuestra en este episodio liminar de la lucha obrera actual, los obreros terminarían trabajando como antes catorce horas diarias, sin vacaciones y sin derechos por enfermedad.

El ahorro de puestos de trabajo. Una trama hipócrita del capitalismo salvaje que se aplicó en estos años recientes de la llamada democracia argentina: los de la década del noventa y los primeros años del dos mil. Las leyes así llamadas de “flexibilización laboral”. Un título cínico para dejar camino libre a la explotación ya sin disimulo. Al mismo tiempo la desocupación por la fiebre irracional de la privatización de las empresas estatales.

Contra ese estado de cosas, la voluntad de los que tienen dignidad y el coraje de decir no a lo injusto. Esa es la historia de estas páginas. Los que comenzaron a reunirse para buscar la salida de no agachar más la cabeza ante el cinismo de los poderosos

del dinero. Y triunfó finalmente esa dignidad, paso a paso, pese a todas las represiones y amenazas. Es una satisfacción leer este episodio de verdadera nobleza, donde la fuerza de la unidad de los obreros iba quebrando uno tras otro las barreras del privilegio y del cinismo patronal. El músico Verdi hubiera compuesto tal vez una ópera obrera con esta lucha por reincorporar a Maxi, un episodio increíble de marchas, manifestaciones, asambleas y donde la justicia tuvo que finalmente reconocer en qué lugar están los derechos inalienables del trabajador. Una sucesión de acontecimientos que inspirarían a pintores como Berni o a escritores como Roberto Arlt.

Finalmente el triunfo. Cuando el poder del dinero tuvo que retroceder ante el poder de la ética social.

Y ese símbolo de la fantasía de la realidad: que el despacho del todo poderoso “jefe de planta” se haya convertido hoy, en el establecimiento fabril en el “cuarto gremial”, donde se reúnen los obreros para debatir los temas del día y del futuro. Y que ese “cuarto gremial” lleve al nombre del primer obrero que levantó su voz para protestar contra la falta de delegados. Y por eso fue despedido.

En las conclusiones se marca el camino del porvenir: recurrir a la asamblea obrera como medio de discusión y de futuro solidario. Allí, donde todos pueden hablar y describir sus sueños, donde todos se sientan protagonistas de sus vidas. Y de ahí pasar al contacto con otras fábricas, con otros ambientes obreros para ir marcando un futuro de dignidad y de racionalidad. Que integra el sentimiento de no a la explotación, no a la humillación del hombre por el hombre.

Gracias a los obreros de Praxair por esta experiencia. Ojalá que nuestra sociedad argentina con tantos mártires y tanta violencia aprenda de este ejemplo para lograr un país para siempre en paz y justicia.

AGRADECIMIENTOS DE José, Maxi y Alfredo

A quienes nos impulsaron a hacer el texto, lo leyeron, nos hicieron comentarios y/o nos ayudaron a publicarlo: A Mercedes Ainciart, María Rosa Dolores, Gabriela Caballero, Ernesto Gutiérrez, Luciana Lartigue y Nuria Giniger. A Juan Montes Cató y Patricia Ventrici del CEIL-PIETTE-CONICET. A los compañeros del TEL (Taller de Estudios Laborales). A Osvaldo Bayer por el Prologo y las conversaciones. A Sabrina, Quechum, Arturo y Cristian por las fotos. Al Bocha por la tapa. Al Sindicato Químico y Petroquímico (Capital Federal y Zonas Adyacentes) y a los amigos que compraron el material por adelantado para financiar la edición.

A los compañeros de la fabrica que dieron sus valiosos testimonios.

A quienes nos ayudaron en la consolidación de la Comisión Interna y la reincorporación de Maxi: Abogados Dr. Hugo Ainciart e Isabel, Dra. Marta Serafini, Dr. Gustavo Ciampa, Dr. Enrique Papa, Dr. Luis Orellana y Dra. Raquel Coronel.

A los Sindicatos, Delegados, trabajadores, Organismos de DDHH, Legisladores, Diputados, Abogados, Centros de Estudiantes, compañeros, amigos y familiares que se comprometieron con nuestra pelea, aportando consejos, aliento, dinero, adhesiones, comunicados, volanteadas, pintadas, pegatinas y participaron en las distintas marchas a la puerta de la fábrica.

A los compañeros del Sindicato Químico y Petroquímico que estuvieron, en todo momento, pendientes de lo que pasaba en

Praxair, dispuestos a movilizarse de ser necesario, realizando plenarios de Delegados donde se hablaba de Praxair permanentemente y ayudando en todo lo necesario.

A los que saben que colaboraron con nosotros.

Para todos los trabajadores de Praxair. Compañeros, esta es nuestra historia.

Para comunicarse con la Comisión Interna de Praxair (Casa Central) escribir a delegados_praxair@yahoo.com.ar

PRESENTACIÓN

Este texto relata la pelea que dimos los trabajadores de Praxair por armar y tener nuestra Comisión Interna. Quienes escribimos somos trabajadores de Praxair y, actualmente, Delegados de fábrica.

El trabajo está elaborado a partir del conocimiento de quienes escribimos estas líneas, partícipes directos de los hechos. Además, con el fin de enriquecer el material, ver distintos puntos de vista y construir una historia de la fábrica y de su Comisión Interna desde sus trabajadores, realizamos entrevistas a nuestros compañeros.

El texto es nuestro relato, el de los trabajadores. Es el relato de nuestras intenciones, ideas, sentimientos, dolores, miedos y acciones. Es decir, el texto es nuestra historia.

Este material cuenta la situación de los trabajadores de Praxair, desde los momentos previos a la llegada de esta multinacional estadounidense a la Argentina, en 1992, hasta la inauguración del Cuarto Gremial, en el interior de la fábrica, el 15 de Abril de 2008, haciendo hincapié, fundamentalmente, en la pelea por la existencia de delegados en la fábrica entre 2004 y 2008.

A lo largo del texto contamos los principales hechos: los momentos previos a la organización, las acciones antisindicales de la empresa, el porqué y para qué de la organización, la primer elección interna, el despido discriminatorio contra el candidato a Delegado Maxi Arecco, el no reconocimiento de la Comisión por parte de la empresa, la primer elección oficial de delegados,

la primer asamblea, los aprietes de la empresa a los compañeros, las distintas medidas de fuerza, el primer paro, las primeras conquistas, la reincorporación de Maxi y la inauguración del Cuarto Gremial, como símbolo de la definitiva instalación de la Comisión en Praxair Argentina Casa Central.

La intención de este trabajo es contar nuestra experiencia de organización en una multinacional que, por todos los medios, intentó evitar la existencia de la Comisión Interna.

Para finalizar el trabajo planteamos *Nuestras primeras conclusiones*, tratando de que éstas sean simplemente eso, las primeras conclusiones de los trabajadores de Praxair, esperando que sirvan de puntapié inicial para avanzar en el fortalecimiento de nuestra organización en la fábrica.

Consideramos que este trabajo y estas primeras conclusiones deben servirnos internamente para profundizar en el análisis de lo que vivimos, lo que nos pasó al interior de la fábrica y su relación con el contexto del país en todos estos años.

A su vez, nos interesa que la pelea que dimos a lo largo de estos años no quede en el olvido, dejando de existir, sino que por el contrario forme parte de la memoria de todos los trabajadores actuales de Praxair y nuestros futuros compañeros.

Otro de los motivos que nos llevó a escribir nuestra historia es poner en conocimiento de los trabajadores y de quienes se preocupan o estudian al movimiento obrero, nuestra lucha. Esperamos que este aporte pueda servir para el desarrollo de distintas peleas que se seguirán dando por la reorganización de los trabajadores y la defensa de nuestras Comisiones Internas de Fábrica.

Quienes firmamos este texto somos quienes nos encargamos de recopilar la información, ordenarla y plasmarla en este material. Los verdaderos autores del texto son todos los trabajadores de Praxair que prestaron su testimonio (en entrevistas y en las instancias judiciales), con el compromiso que ello implica, además

de las largas horas de conversaciones y de reflexiones que dieron a luz este escrito.

ENTREVISTAS, TESTIMONIOS Y DOCUMENTOS

Este relato está construido por quienes firmamos el material, miembros de la Comisión Interna. Como complemento realizamos entrevistas a nuestros compañeros. Además de éstas, usamos las declaraciones que se realizaron en el Juzgado Laboral N° 37 y en el INADI a lo largo del proceso judicial por la reincorporación de Maxi Arecco. También utilizamos artículos de medios de comunicación masivos, Telegramas, Cartas Documentos y distintos comunicados realizados por nosotros y/o por quienes adhirieron a nuestra pelea.

Las entrevistas fueron conversaciones donde cada trabajador y trabajadora nos contó su experiencia en Praxair (incluida su historia previa en las fábricas que Praxair compró en los casos de aquellos compañeros que trabajaban en las empresas adquiridas).

La intención fue que cada trabajador cuente su experiencia desde su ingreso a la fábrica hasta la inauguración del Cuarto Gremial. Para lograr distintas opiniones y reconstruir los momentos previos a la llegada de Praxair, en 1992, a través de la compra de distintas empresas que estaban en nuestro país, entrevistamos a ocho trabajadores y trabajadoras provenientes de las empresas adquiridas por Praxair y de establecimientos y sucursales que cerraron posteriormente, compañeros y compañeras que tienen más de 13 años en la empresa. Asimismo, entrevistamos a seis trabajadores y trabajadoras que entraron cuando la Casa Central de Praxair Argentina en Talar de Pacheco ya estaba instalada, es decir que tienen entre 2 y 13 años de antigüedad en la fábrica.

La selección de los entrevistados la realizamos entre el personal que se encuentra dentro del Convenio de Trabajadores Químicos, teniendo en cuenta los distintos sectores y turnos de la fábrica

(producción, distribución, adecuación de cilindros, laboratorio, administración), tratando de representar a todos, incluyendo personal administrativo que, salvo algunos casos, se sumó a las asambleas y a la actividad sindical, posteriormente de la conformación de la Comisión Interna.

Considerando que entrevistamos a catorce compañeros y compañeras, sumado a que quienes escribimos este texto también somos trabajadores de la empresa, y siendo que en la Casa Central de Praxair somos alrededor de 100 trabajadores, podemos decir que la obtenida es una muestra muy importante y representativa.

Las entrevistas fueron realizadas entre enero y mayo de 2008 y son anónimas, para evitar que la patronal identifique lo que dijo cada compañero y compañera. Están diferenciadas por números de entrevistados para que quien lo desee, pueda seguir los dichos de un mismo entrevistado.

EL NACIMIENTO Y DESARROLLO DE ESTE TEXTO

Este texto surgió en primer lugar como un material para pasar de mano en mano entre los compañeros de Praxair. Posteriormente nos dimos cuenta que también servía para que los nuevos compañeros de la fábrica y de otras sucursales, que no vivieron lo que nos costó armar la Comisión Interna y los motivos por los que decidimos armarla, conozcan nuestra pelea y la política antisindical de la empresa.

Una vez que comenzamos a escribir el texto vimos que podía ser un aporte a otros trabajadores que se encuentran dando la pelea por conformar sus Comisiones Internas (CI), o enfrentando prácticas discriminatorias y antisindicales por parte de las empresas. De esta forma, decidimos esforzarnos un poco más y hacer un texto más elaborado teniendo en cuenta que lo pueden leer trabajadores que no saben que es Praxair, cómo fueron los hechos, por qué, cuando, etc.

Por último, también nos parece que escribir este texto es un reconocimiento a todos los que estuvieron con nosotros a lo largo de esta lucha, familiares, trabajadores, amigos, compañeros, abogados, quienes nos dieron su apoyo en los momentos difíciles, quienes nos alentaron, quienes nos aconsejaron, quienes nos ayudaron a realizar las distintas acciones y también a quienes adhirieron por escrito y físicamente en las distintas oportunidades en las que lo necesitamos.

CAPÍTULO 1

Praxair en Argentina

FUSIONES Y MILLONES

La llegada de Praxair a Argentina comenzó con la compra de las empresas Fracchia Hnos., Pastafiglia y la mayoría de las acciones de GESA (Gases de Ensenada SA) a fines de 1992.¹ En 1996, Praxair Inc. adquirió a nivel mundial CBI (Chicago Bridge & Iron Company). Producto de esta adquisición en Argentina, se hizo cargo de Liquid Carbonic (producción de Gas Carbónico), Rolito (producción de hielo), Gases Industriales (fábrica de tanques de almacenamiento de gases) y otras fábricas del mismo grupo. A principios del 2000, Praxair adquirió la mayoría de las acciones de Oxirent.

El control de Praxair Argentina, por parte de Praxair Inc., se llevó a cabo desde Praxair Brasil (White Martins), es decir, Praxair Argentina actúa como una subsidiaria de White Martins, por lo que muchas veces se considera, erróneamente, a Praxair una empresa Brasileña. Incluso, como los primeros directivos de Praxair Argentina fueron brasileños, los trabajadores provenientes de las empresas adquiridas se refieren a la llegada de Praxair diciendo muchas veces “cuando llegaron los brasileños”.²

¹ Para conocer los antecedentes de Praxair en el mundo, antes de la llegada a Argentina, ver el Anexo *Los dueños del Aire*.

² En la entrada de la Casa Central de Talar de Pacheco, desde su inauguración, habían tres banderas. Una Argentina, una brasileña y una de EEUU. Desde fines

Desde la fusión de las empresa adquiridas, la facturación de Praxair Argentina creció en todos estos años sin cesar pasando de \$59 millones en 1999, \$64 millones en 2001 (a pesar de la crisis económica del país), \$125 millones en 2004 y 227 millones en 2007; teniendo en algunos casos ganancias extraordinarias producto de sobrepuestos del 500% en algunos productos.³

Sin embargo, a pesar de los exitosos números, que obtuvo Praxair en Argentina, y del crecimiento constante de la facturación (incluso en dólares, posteriormente a la devaluación del 2002), permanentemente se intentó bajar los costos, fundamentalmente, como veremos, ajustando a sus trabajadores, acelerando los ritmos de trabajo, agregando tareas, no reconociendo beneficios y derechos, etc..

LAS EMPRESAS ADQUIRIDAS

Como dijimos, la primera adquisición de Praxair en Argentina fue la empresa Fracchia Hnos. en 1992.⁴ Fracchia tenía su Casa Central en Avellaneda y tenía una sucursal en San Martín. En algún momento también tuvo sucursales en Paraná y Mendoza.⁵ Se dedicaba a la producción y fraccionamiento de Oxígeno, Nitrógeno, Argon y llegó a tener una planta de Acetileno, aunque

de Septiembre de 2001 quedó sólo la Argentina, supuestamente, por una recomendación internacional a partir de los hechos de las Torres Gemelas del 11 de Septiembre de ese año.

³ Ver Anexo *Los dueños del Aire*.

⁴ Sobre la adquisición de empresas en América Latina en general, y de la argentina Fracchia en particular, el libro de los 85 años de White Martins, plantea que Praxair Inc.: "...percibió la importancia que tendría el Mercosur y adquirió la participación accionaria mayoritaria de Fracchia Hermanos, empresa productora y comercializadora de gases industriales, que tiene el 16% del mercado argentino." White Martins (1997): *White Martins 85 años de Historia*, Hamburg Grafica Editora Ltda., Brasil, p. 140.

⁵ La información referente a las empresas adquiridas, salvo que se especifique otra fuente, fue construida a partir de las entrevistas a los trabajadores.

estuvo desactivada durante mucho tiempo. En la Casa Central trabajaban entre 15 y 20 personas en producción y alrededor de 40 en la parte administrativa. Las sucursales eran centros de distribución en los que trabajaba poco personal.⁶ Era una empresa mediana con casi el 20% del mercado argentino de gases.

Junto con Fracchia, Praxair, adquirió la distribuidora Pastafiglia y la mayoría de las acciones de GESA (Gases Ensenada SA).

Pastafiglia era una ferretería industrial ubicada en Wilde, Avellaneda, que fraccionaba, llenaba tubos y cilindros y comercializaba Oxígeno. No contaba con sucursales y tenía alrededor de 18 y 25 empleados entre producción, administrativos y vendedores.

En lo que respecta a GESA (Gases Ensenada SA), empresa productora de Gases, Praxair adquirió el 60% de sus acciones.⁷

A fines de 1995, Praxair Inc. adquirió mundialmente la compañía CBI que incluía a Liquid Carbonic. CBI era una empresa grande que se encontraba en distintos países del continente y era una de las más importantes del mundo en producción y comercialización de Gas Carbónico.

CBI-Liquid en Argentina tenía más de 600 trabajadores. La Casa Central estaba ubicada en Bella Vista, Provincia de Buenos Aires; las oficinas administrativas estaban en la zona de Retiro de Capital Federal y contaba entre 8 y 12 sucursales según el momento. Tenía una rama metalúrgica, Gases Industriales, y una rama de hielo, conocida como Rolito.

La metalúrgica Gases Industriales estaba en el predio de Bella Vista junto a Liquid. Se encargaba de fabricar los tanques de almacenamiento de gases, recipientes para alta presión, equipamiento para la industria química, petroquímica y petrolera como las torres de destilación que usaba YPF, entre otras empresas. Estos tanques y torres de destilación no sólo se vendían a empresas radicadas en

⁶ Según los entrevistados, en San Martín trabajaban entre 3 y 6 compañeros.

⁷ Según los trabajadores entrevistados, Praxair adquirió el 60% de esta fábrica productora de Gases y el 40% restante corresponde, hasta el día de hoy, a la competidora de Praxair, a nivel nacional e internacional, Air Liquid.

Argentina sino que eran exportadas a distintos lugares del mundo. En la década del 80, construyó un reactor nuclear que fue vendido a Perú, para la Comisión de Energía Atómica de ese país.

En el establecimiento de Bella Vista, contando las distintas ramas, tenía más de 200 empleados. Sólo en la rama metalúrgica del predio central trabajaban (lógicamente dependiendo de la época) alrededor de 150 trabajadores.

En la sucursal de Florencio Varela, además de la producción de Gas Carbónico, tenía una planta de productos químicos derivados y se producía una parte del hielo de Rolito, contando alrededor de 100 o 150 trabajadores.

La producción de hielo Rolito funcionaba, centralmente, en un predio de Don Torcuato, provincia de Buenos Aires, donde trabajaban alrededor de 50 trabajadores.

Por último, en las oficinas de Retiro había cerca de 60 empleados.

Años después de las adquisiciones de Fracchia, Pastafiglia, GESA y CBI-Liquid, Praxair, compró la mayoría de las acciones, y posteriormente la totalidad, de Oxirent, que se dedicaba, fundamentalmente, a la comercialización de servicios de Oxígeno Medicinal domiciliario.

DESINDUSTRIALIZACIÓN Y DESPIDOS

Mientras Praxair iba adquiriendo las distintas empresas, en ellas se dejaban de elaborar algunos productos. Como consecuencia de la política de reducción de costos se cerraron distintas sucursales y se redujo abrupta y masivamente la cantidad de trabajadores.

Tras la adquisición de CBI-Liquid comenzaron los despidos en los distintos establecimientos.

Un compañero recuerda así el momento de la llegada de Praxair:

“Todo el mundo estaba muy preocupado porque la noticia fue de un día para otro, esto fue en el año 96, 95 (...) de golpe

*porrazo se empezó a correr en Bella Vista la voz de que nos habían comprado los brasileros...*⁸

El mismo compañero recuerda la presentación del Presidente de Praxair garantizando que no iba a haber despidos, y lo que sucedió posteriormente:

“... un día a Bella Vista llego A.C., el Presidente de Praxair en Argentina, y fue la famosa mañana que muchos hoy seguramente recuerdan todavía, de que A.C. nos juntó a todos en el quincho de Bella Vista y una de las cosas que dijo era que no había fantasmas, respecto a esto, a este tema de echar gente y demás. Obviamente los fantasmas estaban. (...) los fantasmas estaban, claro que sí, y bueh, ahí fue digamos que echaron a la gente.”

Inmediatamente después de la adquisición y de las palabras del Presidente de la empresa, la rama metalúrgica, Gases Industriales cerró y despidieron a más de 120 trabajadores. Supuestamente, como narra un compañero, era más barato traer los productos de Brasil:

*“[Gases Industriales] no existió más como tal, se dejó de fabricar (...) lo que se hace actualmente se traen los tanques de Brasil (...) Lo único que se hace, es con cuatro o cinco personas nada más es mantenimiento, nada más. (...) No sé, yo sé que lamentablemente teníamos un gran taller metalúrgico, y hoy, bueno, no lo tenemos más, lamentablemente. (...) Supongo que debería haber una cuestión, de que era más barato..., con el Dólar 1 a 1, no te olvides que estaba esa cuestión (...) Dólar 1 a 1, era todo regalado, era todo muy barato, y calculo que eso habrá hecho que estas cosas no se fabriquen mas acá.”*¹⁰

⁸ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 5.

⁹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 5.

¹⁰ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 5.

La metalúrgica se cerró y se comenzaron a traer cosas extranjeras, pero la maquinaria que se utilizaba allí se llevó a Brasil, es decir:

“...llegaron los brasileros y agarraron todo, máquinas..., máquina esta, ‘máquina que no tenemos en Brasil’ y agarraron..., se llevaron para Brasil. (...) Claro, los cilindros y cosas de GNC lo traen de Brasil todo, lo fabrican allá.”¹¹

En relación al cierre de ramas y sectores industriales, es importante saber que lo de Praxair no fue un caso aislado y hay que ubicarlo dentro del proceso general de la política económica que se estaba produciendo en el país desde la Década del '70, pero que había avanzado mucho desde el Plan de Convertibilidad¹² implementado un año antes del desembarco de Praxair en Argentina, y que continuaría hasta la devaluación de enero de 2002.

Como analiza un entrevistado, la desindustrialización coincidía con una política general que se daba en el país:

“Hubo un proceso militar que ablandó las instituciones, y después hubo un proceso de desforestar el país industrialmente y Praxair entró dentro de eso.”¹³

¹¹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 10.

¹² El Plan de Convertibilidad (el 1 a 1 de Menem-Cavallo) fue implementado en 1991. Junto con este Plan se comenzaron a aplicar las políticas recomendadas por los organismos financieros internacionales (FMI y Banco Mundial), como la Reforma del Estado, que motivó la privatización de las empresas de servicios públicos estatales (Obras Sanitarias, Gas del Estado, SEGBA, ENTEL, ferrocarriles, etc.), la desregulación financiera, la reforma impositiva, la apertura comercial, etc. En relación a los trabajadores, a partir de la aplicación de la Convertibilidad, se profundizó el desamparo de los mismos sancionándose las Leyes de Flexibilización Laboral y de Reforma Previsional, y se cerraron las discusiones de convenios colectivos entre las patronales y los Sindicatos.

¹³ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 12.

El cierre de fábricas producto de la desindustrialización, combinado con la apertura comercial y los despidos de miles de trabajadores de las ex empresas estatales, generó contingentes enteros de desocupados. A los pocos años de la llegada al país de Praxair, la economía nacional comenzó a entrar en recesión y los índices de desocupación empezaron a ser preocupantes para los trabajadores, superando los dos dígitos en 1994.

Sin embargo, los despidos no eran sólo de sectores o ramas que Praxair cerraba por traer el producto de otros países, sino que también se debió a la tercerización de tareas que antes se realizaban al interior de las empresas adquiridas. Como recuerdan algunos compañeros, la reestructuración fue abrupta, atacaba a todos los sectores y a todo el personal:

“Y empezaron a mirar, ‘acá hay mucha gente’, ‘¿está haciendo el trabajo este?’, ‘pueden hacer una o dos personas pueden hacer’ (...) ‘tenemos que achicar gente’, así que agarraron al ingeniero, ‘tal, tal, fulano, fulano, fulano, fulano, afuera’ (...) Éramos ocho operadores y quedamos cuatro, echaron a cuatro...”¹⁴

“ Cuando Praxair compra [nombra la empresa y el sector donde trabajaba el entrevistado] éramos 5 personas (...) echaron a uno, (...) echaron a otro porque..., después haber..., echaron a otro por una reestructuración para economizar dinero, y al mes echaron al gerente [nombra al Gerente] que era mi jefe (...) y quede yo solo.”¹⁵

Es decir, por un lado Praxair despedía trabajadores, porque a medida que avanzaba con las adquisiciones en Argentina cerraba sectores de producción y tercerizaba tareas, pero también como

¹⁴ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 10.

¹⁵ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 5.

veremos más adelante, los despidos eran parte de un plan para disciplinar a los trabajadores, ajustar la mano de obra, flexibilizar los puestos de trabajo, reducir indirectamente los salarios e intimidar al personal para quitarle beneficios obtenidos en tiempos pasados.

LA NUEVA CASA CENTRAL Y EL CIERRE DE LOS VIEJOS ESTABLECIMIENTOS

En Noviembre de 1995 Praxair inauguró su nueva Casa Central en Talar de Pacheco, Partido de Tigre, conocida por los trabajadores como COBA (Centro de Operaciones de Bs. As.).

Los trabajadores de la ex Fracchia de Avellaneda y San Martín, y la parte administrativa de GESA tuvieron que optar entre el despido o trasladarse a la nueva Casa Central en Tigre.

El establecimiento de Pastafiglia, primero se transformó en Praxair Wilde, pero a los pocos meses se cerró y los trabajadores tuvieron la misma opción que los de Fracchia: traslado o despido. Pero su traslado, en un primer momento, fue a la sucursal de Varela Ex Liquid Carbonic.

En síntesis, los establecimientos de Fracchia Avellaneda, Fracchia San Martín y Pastafiglia Wilde fueron cerrados inmediatamente.

Pocos meses después de la inauguración de la naciente Casa Central (COBA) comenzó el traslado de los trabajadores que no habían sido despedidos de la ex Liquid.

La ex Casa Central de Liquid en Bella Vista pasó a ser una Sucursal de Praxair y el predio, que había tenido más de 200 trabajadores, quedó, prácticamente, deshabitado.

La parte administrativa de Liquid, ubicada en Retiro fue cerrada.

En la sucursal de Varela, en un primer momento se agregó a la producción de Gas Carbónico que se hacía desde la época de Liquid, el llenado de Oxígeno y la distribución a toda la zona sur de Bs. As. para lo cual se trasladó al personal proveniente de Pastafiglia.

Entre dos y tres años después, esta planta de llenado y distribución también se cerró y sus trabajadores fueron trasladados,

nuevamente, esta vez a la Casa Central, es decir a más de 100Km entre un establecimiento y otro.

El cierre de esta planta y traslado de los compañeros a la Casa Central de Pacheco, también fue para reducir costos:

“Cerraron la planta, según dicen, para ahorrarse cinco mil pesos. Eso es lo que nos dijo un ingeniero en ese entonces, que tenía a la gente a su cargo, que cerraban la planta para ahorrar..., para ahorrarse cinco mil pesos...”¹⁶

En Varela, donde llegaron a trabajar más de 150 trabajadores quedaron menos de 20.

En la Casa Central de Talar de Pacheco, una vez instalados los trabajadores de las distintas empresas adquiridas llegó a haber casi 200 compañeros, pero también en la Casa Central estaba comenzando la reestructuración.

Resumiendo, la política de reducción de costos de Praxair, desde su llegada a Argentina y la adquisición de distintas empresas, traía desindustrialización y despidos. Con la intención de reducir costos, dejó de fabricar productos porque, supuestamente, era más barato traerlos de Brasil, tercerizó tareas y redujo abruptamente la cantidad total de trabajadores que sumaban los que trabajaban en las distintas empresas adquiridas.

LA REESTRUCTURACIÓN PERMANENTE

Como vimos, con la llegada de Praxair, la cantidad de personal proveniente de las empresas compradas fue reducida, al igual que la producción de distintos productos.

En la Casa Central (COBA), se instaló, una planta de producción de Acetileno, y la planta de llenado de Oxígeno Medi-

¹⁶ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 8.

cial e Industrial, Argon, Nitrógeno y Gas Carbónico, en sus distintos envases y tipos. Meses después se instaló el taller de adecuación de cilindros, conocido internamente como DPS. Al poco tiempo se instaló una planta de Gases Especiales. Para el análisis de los productos se hicieron distintos laboratorios. Además de esto en la Casa Central comenzó a funcionar la Distribución de productos gaseosos y líquidos y, también, se centralizó la parte administrativa, legal, contable, de compras y de Recursos Humanos de la empresa.

Una vez fusionadas las empresas compradas, e instalados en la Casa Central alrededor de 200 trabajadores, la reestructuración siguió su curso. Según decía la empresa había gente que sobraba. En poco tiempo despidieron a casi 100 compañeros de la Casa Central, quedando unos pocos más de 100 trabajadores.

Desde la instalación de la Casa Central hasta 2001, los despidos fueron masivos y abarcaron a todos los sectores, por lo cual nadie podía estar seguro de su estabilidad en la empresa. En ese momento, los rumores de reestructuración eran constantes:

“...había despidos, año tras año, desde..., permanente-mente..., y se echaba de tandas impresionantes y siempre existían las famosas listas, eh..., que ‘este mes toca echar a tal’, de ‘que este mes toca echar a tales’, hubo incluso vueltas donde en un día se echaba..., normalmente era un 31 ó un 30, el último día del mes, se echaba a 25 ó a 30 ó 15 personas, era una cosa impresionante lo que..., el miedo que generaba esto permanentemente.”¹⁷

“Y quedó mucha gente afuera, mucha gente afuera, fueron épocas, año 96, 97, 98 hasta el 2000 inclusive, que todos los

¹⁷ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

meses, todos, fin de mes siempre era, ‘¿che, y hoy a cuantos echan?’ ‘¿hoy me tocará?’ ‘¿che, te echaron?’...”¹⁸

Una compañera de administración recuerda la permanente reestructuración y como se aumentaba el trabajo de los que quedaban en la nueva Casa Central:

“... echaron un montón de gente, y nos quedamos los pocos que quedamos, quedamos con el trabajo de todos, obviamente sin que aumente el sueldo.”¹⁹

El miedo a las famosas listas negras o de despidos que circulaban permanentemente al interior de la fábrica, junto a la situación económica del país y el temor de la desocupación²⁰, permitía que Praxair siga avanzando en quitarnos nuestros derechos, como veremos en el apartado *Sin derechos o sin trabajo*.

Como recuerdan distintos entrevistados, en ese entonces el miedo a quedar desempleado era muy grande y no había dudas que Praxair no tenía problemas en despedir a quien sea, por lo que en muchas ocasiones para no perder el trabajo había que resignarse a la pérdida de derechos:

“Era un momento en Argentina donde agachás la cabeza y trabajás. (...) en ese momento no se podía reclamar nada. Vos decías algo y te decían ‘Ah, chau’, vos agachabas la cabeza. (...) No era un momento en la Argentina donde se podía reclamar; acá inclusive nadie reclamaba nada, si bien nos quejábamos

¹⁸ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 5.

¹⁹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 11.

²⁰ En lo referente a la situación del país la recesión económica siguió avanzando al igual que la desocupación. El triunfo de la Alianza, en 1999, que llevó a De La Rúa a la presidencia no cambió la situación y dos años después del triunfo electoral, la desocupación llegó al 22% y la subocupación al 19% de la PEA. Los índices de Pobreza superaron el 50% y la economía superó los 40 meses consecutivos de recesión.

*todos. Era: ‘Che, ¿será posible? No puede ser, no nos pagan esto, no nos pagan nada’, qué se yo, pero no había ningún delegado, no había nada.’*²¹

*“... también había miedo por la mucha desocupación, claro. La gente cuidaba más el trabajo porque no había y tenía miedo de reclamar; por ahí sabía que había cosas que estaban mal pero no las reclamaba porque tenía miedo de quedarse sin laburo.”*²²

*“Puede ser por la desocupación que había, un poco eso y un poco que te vayan a rajear ellos, porque no les importaba el tiempo que tengas, te decían ‘no te quiero y listo’, ponían la plata y afuera.”*²³

²¹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

²² Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 13.

²³ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 10.

CAPÍTULO 2

Sin Delegados

PRAXAIR CONTRA LOS DELEGADOS

En el momento en que Praxair adquirió Fracchia, en la Casa Central de Avellaneda de esta empresa había representantes gremiales. Liquid, por su parte, también tenía sus correspondientes Delegados.

Sin embargo, desde la inauguración de la Casa Central de Praxair en Talar de Pacheco, nunca hubo Delegados. Los trabajadores que venían de las distintas empresas que absorbió Praxair llegaban a Talar de Pacheco sin sus representantes sindicales. Según los trabajadores, esto ocurrió con los Delegados de las fábricas adquiridas:

“Praxair los echó, echó a los Delegados..., hizo correr que no quería tener Delegados y que los iban a echar, que Praxair no necesitaba Delegados, entonces quedamos sin Delegados. (...) cuando llegamos acá ya no había ni un Delegado, quedamos solos..., sin Delegados (...) sometidos al miedo a que..., cuidado que nos van a echar.”²⁴

A su vez, la empresa hacía saber que estaba en contra de la existencia de Comisión Interna en la fábrica:

²⁴ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 1.

“...nunca hubo Delegados, nunca hubo Comisión Interna y lo que se decía siempre... , es que era que la empresa no quería porque estaba en contra de los Delegados (...) a los Delegados los habían echado y que ante cualquier intento de organización de los trabajadores los iban..., los iban a echar.”²⁵

El miedo de los trabajadores no era sólo por rumores de la empresa, sino que personal jerárquico de la misma lo impulsaba con comentarios antisindicales.

Varios entrevistados recuerdan conversaciones con el Presidente de Praxair, en distintos momentos, donde éste manifestaba su oposición a la existencia de Delegados y realizaba comentarios antisindicales:

“...nos pusimos a hablar con el Presidente de la compañía, que era un brasilero que se llamaba A.C., y el mismo como..., como si nada, como si fuese algo natural, nos dijo que la empresa estaba en contra de los Delegados y que si..., que a los Delegados de antes se los había mandado a su casa, y que el que quería sindicalismo se iba a la casa, que en Praxair no se podía.”²⁶

“Después, más o menos en el `98 (...) el Presidente A.C. me comentó que cuando él vino había delegados y que él los echó a todos porque él no quería delegados, quería gente que trabaje. Que los delegados no trabajaban y que él quería gente que trabaje, y que él pagaba a gente que trabaje.”²⁷

“...el por entonces Presidente de Praxair Argentina, el señor A.C., ya te digo, en un brindis alguien le preguntó algo sobre Lula Da Silva, que estaba de moda en ese entonces y él contestó que los gremialistas no le iban, no le iban y por eso

²⁵ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

²⁶ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

²⁷ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 13.

*les fue como les fue a los Delegados que estaban en Fracchia, cuando ellos llegaron los despidieron a todos.*²⁸

“...A.C. [Presidente de Praxair] no quería saber nada que haya Comisión Interna, o sea Sindicato, de eso no quería saber nada, entonces nos tenían un poco agarrados, ¿viste?, y ser nuevos acá y con esta empresa nueva, teníamos un poco de miedo todos porque nadie se quería hacer cargo de ser Delegado (...) no quería saber nada de eso, y con tipo amenaza como para echarte..., entonces nadie se metió.”²⁹

Sin embargo, no sólo el Presidente hacía este tipo de comentarios. Personal de Recursos Humanos, en las entrevistas de ingreso a la empresa, advertía sobre la negativa de la empresa a la existencia de trabajadores relacionados con el Sindicato:

“...el día de mi ingreso, mientras estaba haciendo los papeles en la oficina de Recursos Humanos después de haber hecho la entrevista, eh..., me dieron los papeles para llenar (...) le pregunté para afiliarme al Sindicato y la chica que me estaba haciendo llenar los papeles, la chica de Personal me dijo que no, que no me afilie porque yo ya había pasado la..., la entrevista de ingreso y ya me había hecho los estudios pero que si..., que la empresa estaba en contra de los afiliados al Sindicato y que si me afiliaba no podía ingresar a trabajar, me lo dijo la persona de Recursos Humanos de ese entonces.”³⁰

Otro compañero, proveniente de otra empresa adquirida, recuerda que a todos los ingresantes les decían que no se afilien al Sindicato, es decir que el extracto precedente no fue un hecho aislado:

²⁸ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 9.

²⁹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 1.

³⁰ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

“...en Personal, cuando tomaban alguien nuevo, lo primero que dicen los pibes que les decían era que no te podías afiliar al sindicato, que la empresa eso no lo tenía bien visto.”³¹

LA MALA EXPERIENCIA CON LOS DELEGADOS ANTERIORES

Además de las amenazas y las acciones antisindicales de Praxair en contra de la existencia de Delegados, también había entre los trabajadores mucha bronca por el desempeño de los Delegados de las fábricas adquiridas (tanto en Fracchia como en Liquid en el momento de la llegada de Praxair, había Comisión Interna).

Como dicen algunos compañeros, provenientes de distintas empresas y sucursales adquiridas, los Delegados no realizaban ningún tipo de reuniones con los compañeros y no se podía contar con ellos:

“...había un Delegado..., estaba [nombra al Delegado] y había otros 2 muchachos más que no recuerdo los nombres ahora, uno que le decían B., básicamente no recuerdo que tipo de de función desempeñaban porque no se hacían reuniones...”³²

“Había uno..., dos Delegados había. Pero los Delegados no funcionaban, digamos que como que estaban y no estaban. Vos querías reclamar algo y como que iban ellos solos, no iban con vos, iban ellos solos, arreglaban con los jefes y ‘ya está todo bien’ decían, y seguíamos igual. (...) no contábamos para nada con ellos, teníamos que reclamar algo íbamos por nuestra cuenta, con ellos no podías contar por ejemplo.”³³

³¹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 12.

³² Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 3.

³³ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 10.

“...en esos dos años una sola vez nos cruzamos a los Delegados, que los cruzamos así de casualidad, y nos dieron un folleto de los camping, de las piletas y ese tipo de cosas. (...) Había una Comisión Interna armada pero no tenía fuerza, no..., jamás hicieron una asamblea, este..., prácticamente no existía.”³⁴

Evidentemente el desempeño era tan aislado que entrevistados de distintas sucursales, en las que había Delegados, plantean que los mismos nunca se le acercaron y dudan si efectivamente existían:

“Nunca tuve idea de la cuestión sindical, tenía como una vaga idea de que había un Delegado (...) aunque desde un primer momento yo estuve bajo el convenio colectivo de trabajo de los químicos, yo sabía que estaba por convenio pero no tenía ni idea (...) y nunca ellos vinieron con la idea, ‘mira hay una Comisión Interna’, si es que la había, no lo se, ‘¿te quieres afiliar?’ nada.”³⁵

“...no quiero afirmarlo pero estoy mas segura que nunca hubo ninguna movida sindical de Delegados ni nada (...) pero no, movida de Delegados por lo menos en la sucursal-...-, en ese entonces no, no había, bah, no tengo conocimiento, estoy mas que segura que no.”³⁶

Por ultimo un compañero recuerda la mala impresión que le quedó de los Delegados:

“...eran una mafia..., como Delegados..., una mafia... (...) nunca ganaron nada, nunca estuvieron presentes en la planta ¿me entendés? y encima, cuando vos hablabas algo del

³⁴ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 8.

³⁵ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 5.

³⁶ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 11.

*tema sindicato o algo, te ninguneaban, te maltrataban. Ellos eran los capangas, no tenías derecho a opinar de nada.*³⁷

Además, a muchos compañeros les quedó la idea de los Delegados que se “borraron” cuando llegó Praxair y quedó flotando la impresión que los mismos habían aprovechado su inmunidad gremial para negociar su salida de la empresa:

*“Los Delegados se fueron... los dos últimos cuando llegaron los brasileros, fueron pidiendo arreglo y se fueron, arreglaron con los patrones y se fueron, les pusieron la guita doble y se fueron, los dos.”*³⁸

*“Sí escuché una vez hablando a [se refiere a un ex jefe de la época del traslado] decir que no se imagina cuánta plata habrán puesto para que no vengan los delegados acá. O sea cuánto le costó a la empresa no traer los delegados acá.”*³⁹

En síntesis, la amenaza antisindical permanente de parte de Praxair, sumado a la mala experiencia con los Delegados de las distintas empresas y sucursales adquiridas por Praxair, hizo que durante muchos años a nadie le interesara armar la Comisión Interna.

³⁷ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 12.

³⁸ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 10.

³⁹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 12.

CAPÍTULO 3

La pérdida de derechos y un intento fallido de organización

SIN DERECHOS O SIN TRABAJO

Como planteamos previamente, desde que llegó al país, Praxair se encargó de buscar la forma de bajar sus costos. Mientras reducía el total del personal y cerraba establecimientos, aprovechando el miedo que generaba la desocupación en los trabajadores, amenazaba permanentemente con la pérdida del trabajo si no se cedían distintos beneficios y derechos.

Era muy común en esta época, inmediatamente posterior a la llegada al país de la empresa, escuchar decir a personal jerárquico que o se aceptaba la pérdida de derechos o se perdía el trabajo, se trabajaba sin derechos o no se trabajaba. Son muchos los testimonios que dan cuenta de esta situación desde la llegada de Praxair.

Como dijimos anteriormente, el primer derecho que Praxair nos quitó o nos impidió ejercer fue el de la organización interna.

A su vez, en la planta no había ventiladores (a pesar de ser una planta instalada recientemente) y en verano llegábamos a trabajar con temperaturas de más de 50° y 60° debido al calor de los tubos y al techo de chapa sin ventilación; en invierno faltaba el agua caliente en las duchas; los días de lluvia trabajábamos a la intemperie; nos debían las mudas de ropa y no nos reconocían distintos derechos, como el pago de horas extras en algunos sectores, el descanso entre jornada y jornada, los días de estudio, y otros

beneficios que fuimos conociendo posteriormente, como el 20% por título secundario, el 1% por año de antigüedad, el cambio de categoría y salario por cambio de puesto, el pago de los gastos de remedios por enfermedad, etc.

Sobre las Categorías, Praxair nos cambiaba de puesto o pedía que un trabajador haga tareas de Categorías superiores sin ningún tipo de reconocimiento. Esto era lógico, para Praxair, desde el momento que para la empresa no existía el Convenio de Trabajadores Químicos, por lo que nadie pertenecía a una Categoría, y no se sabía que diferencia, económica y de trabajo, había entre una Categoría de Convenio y otra.

Como narran los siguientes compañeros:

“...me habían cambiado de puesto, me habían supuestamente ascendido como 2 ó 3 veces y seguía cobrando lo mismo que cuando había ingresado en el puesto más bajo (...) te cambiaban de puesto, te cambiaban de todo y no te reconocían nada.”⁴⁰

“...después del mediodía se iban todos los llenadores, los llenadores trabajaban hasta las 12, como seguían llegando camiones medicinales había que seguir llenando entonces me pusieron a mí a llenar medicinal (...) y así estábamos trabajando, yo a la tarde llenaba, era llenador (...) no me pagaban como llenador, nada y yo era llenador a la tarde.”⁴¹

El pago de horas extras era otro de los derechos que permanentemente la empresa se negaba a reconocer. En algunos sectores, como por ejemplo en llenado, la distribución de gaseoso y la adecuación de cilindros, hubo distintos momentos en los cuales se pagaban, se dejaban de pagar o se pagaban sólo algunas, según

⁴⁰ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

⁴¹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 8.

la situación y las sucursales. En otros momentos, en estos sectores no se pagaban, pero la empresa proponía compensarlas con francos. En otros sectores, como por ejemplo la administración, la distribución de líquidos y el laboratorio, Praxair nunca, desde que se instaló la Casa Central en Argentina, pagó horas extras aunque nunca se dejaron de hacer.

Distintos testimonios de hechos ocurridos en distintas sucursales o establecimientos de Praxair previos a la instalación de la Casa Central, es decir antes de 1995, muestran que inmediatamente después de la llegada de Praxair la empresa se negó a pagar las horas extras amenazando con la pérdida del trabajo a quien no aceptaba las condiciones:

“...yo trabajaba, por ejemplo, todos los días, de Lunes a Viernes de 8 a 17 y me hacían venir los Sábados, este..., y los Sábados trabajaba de 8 a 16 más o menos, es decir, estaba trabajando horas de más y no me pagaban horas extras, entonces yo estando por agencia hablo con mi encargado (...) le digo ‘si yo trabajo nueve horas de Lunes a Viernes, los Sábados no tengo que trabajar, o salgo una hora antes, trabajo ocho horas de Lunes a Viernes y vengo mediodía los Sábados o me pagan horas extras’ (...) el encargado va y le explica la situación al Gerente y le dice el Gerente ‘bueno, ¿el está trabajando de 8 a 17 más los Sábados?’, ‘si’, ‘bueno que venga de 7 a 16’, entonces hacíamos la cuenta y era la misma cantidad de horas, me adelantaba los horarios una hora nada más, no entendía cual era la solución, entonces hablo con el encargado otra vez y le digo ‘pero no me da ninguna solución, estoy trabajando la misma cantidad de horas, ¿cuál es el cambio?’, y me contesto ‘mirá en realidad me dijo que o aceptas este horario o llamamos a la agencia y vos quedás afuera, traemos otra persona’, yo estaba por agencia, con la posibilidad de quedar efectivo, me tuve que callar la boca y seguir laburando, así que laburaba de Lunes a Viernes de 8 a 17 y los Sábados de 8 a 15, 16,

*hasta que se termine el laburo, y no me pagaban extras, no me pagaban nada.*⁴²

*“... en el tiempo que estuve en las sucursales hemos trabajado ponele..., yo..., a mí me pasó vivirlo en carne propia que muchísimas horas extras, por ejemplo que hemos trabajado y nunca la hemos cobrado, porque yo te puedo contar algo puntual (...) [Un Jefe nos dijo] que teníamos que trabajar horas extras y un compañero mío (...) preguntó si las horas extras iban a ser abonadas y le dijo que no, y este compañero le responde que él trabajaba por plata y a su vez este jefe le dice que ‘esta bien uno trabaja por plata pero que a veces también se trabaja por trabajo’, ¿que le quiso decir? Que estábamos obligados a tener que trabajar.*⁴³

Una vez instalada la Casa Central continuó el no pago de las horas extras como cuentan los siguientes trabajadores:

*“Y cuando llegaron, Praxair, nos mandaban a veces un par de días para acá [se refiere a la Casa Central], nos hacían laburar 9 ó 10 horas y las horas extras por ahí las pagaban y por ahí no, muchas horas que no nos pagaron...”*⁴⁴

*“Yo vine acá [a la Casa Central de Talar Pacheco] a trabajar y el primer mes trabajé horas extras, creo que trabajé treinta y pico de horas extras, estaba M.G. en el llenado y no me las pagaron, porque dice, ‘no, acá no se pagan’...”*⁴⁵

⁴² Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 8.

⁴³ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 9.

⁴⁴ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 10.

⁴⁵ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 1.

“Me acuerdo cuando llegamos acá [se refiere a la Casa Central], nos dejaron de pagar las horas extras, acá no se pagaban las horas extras...”⁴⁶

Otro llenador relata su experiencia ocurrida posteriormente a las citas precedentes:

“...acá mismo nos han llevado al taller criogénico una vez y decirnos ‘hay que colaborar con la empresa porque la empresa necesita’, y así nos tuvieron un año trabajando sin cobrar un sólo peso por las horas extras que nos quedábamos haciendo y fueron muchas y a todos los compañeros inclusive de acá le pasó lo mismo...”⁴⁷

Compañeros de la administración recuerdan también la negativa al pago de horas extras, horas nocturnas y el descanso entre jornada y jornada:

“...en el puesto que trabajaba tenía, desde que entre, que quedarme después de hora, muchas veces especialmente por lo que se llamaba el cierre de mes (...) nos quedábamos hasta cualquier hora, hasta las 10 de la noche, 11 de la noche, 12 de la noche, e incluso veces nos hemos quedado hasta las 2 de la mañana, todas esas horas que nos quedábamos no las reconocían ni como comunes ni como nada (...) no nos respetaban nada, ni las horas extras comunes ni lo que con el tiempo aprendimos que eran las horas extras nocturnas, ni tampoco el tiempo de descanso entre jornada y jornada.”⁴⁸

⁴⁶ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 8.

⁴⁷ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 9.

⁴⁸ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

“...cuando vinimos a Pacheco no había más horas extras. Yo me acuerdo que el día que más trabajé fue un Viernes entré las 8 de la mañana y me fui el Sábado a las 6 menos cuarto de la mañana, bueno horas de descanso por lo menos acá jamás hubo...”⁴⁹

A su vez, la empresa impedía que los compañeros, fundamentalmente de administración, se tomen días de estudio:

“Y lo mismo pasaba en el sector mío y tengo entendido que en todos los sectores con lo que son los días de estudio. (...) un día le dije a mi jefe inmediato que necesitaba tomarme un día para estudiar y me llenó la cabeza mi jefe que no, que a la jefa no le gustaba, que estaba mal visto, qué pasaba si todo el mundo se tomaba día de estudio, no trabajaba nadie, que no era momento para tomarme día de estudio, porque..., por los despidos, que me arriesgaba, que..., entonces no me lo tome.”⁵⁰

Praxair también nos fue quitando distintos beneficios que había en las empresas adquiridas como comentan los siguientes entrevistados:

“[En las empresas adquiridas]...nos pagaban todas las horas, eh..., franco compensatorio, nos pagaban las horas al 300, nos pagaban, este..., horas proporcionales, muchas de esas cosas nos sacaron acá...”⁵¹

“...a nosotros nos pagaban todo: falta de descanso, la merienda, no trabajar más de tres horas extras, este, todo. Yo todas esas cosas no las conocía, nunca había trabajado

⁴⁹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 11.

⁵⁰ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

⁵¹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 1.

en un medio que tuviera todas esas cosas. Para mí era todo nuevo; que me paguen una hora al 50% porque no descansé las doce horas..., una maravilla. Ya te digo, menos mal que eran 120 horas al 50, y eran 20 o 24 horas al 100; era una enormidad de plata. (...) Cuando vinimos para acá [se refiere a la Casa Central] siguió siendo igual hasta que hubo un corte. (...) Por ejemplo, la falta de descanso, la merienda, y eso, cuando vinimos para acá, lo cortaron todo; por lo sano lo cortaron. (...) No fue mal visto en ese momento, lo que pasa es que hoy te das cuenta de que te están negando derechos. A lo mejor fue una prueba piloto, 'a ver, ¿qué pasa si les sacamos la leche?'.⁵²

Como cuentan otros trabajadores, había pequeños beneficios que otorgaban las empresas adquiridas que con el correr de los meses desde la llegada de Praxair se fueron perdiendo:

“...teníamos todo, teníamos la leche, la leche nos daban a todos por igual un saché de leche a la mañana, y bueno, después teníamos una merienda, un mate cocido o un café con leche..., con galletitas. A la tarde el que se quedaba a hacer horas extras tenía un refrigerio también, teníamos una cocinita que podías ponerte a cebar mate, comerte un sándwiches, más la comida. (...) a la mañana me daban la leche, me daban todos los fines de semana la azúcar, la yerba, hasta te daban el jabón para bañarte, todo, tenías todo. A la tarde te daban una jarra con té, si querías tenías una cocinita que tenía una señora que hacía la leche para la gente de la planta y para la gente de la oficina también, más las galletitas. Todo eso nos daban. Después, cuando llegaron los brasileros (...) Bueno, cuando llegaron ellos enchufaron la máquina de café esa, a la señora que hacía la leche la despidieron, urgente, afuera, sacaron todo, no se hacía más

⁵² Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 12.

*la leche, ni galletitas ni nada, instalaron la maquina de café y nada... listo. 'Tome café si quiere.'*⁵³

*"Cuando yo entré, por ejemplo, venían a las 6 de la mañana los chicos de mantenimiento con una caja de galletitas, y entregaban para desayunar. (...) Y después, con el tiempo, lo de las galletitas desapareció. (...) cuando vieron que ya nadie reclamaba nada y vieron la oportunidad, chau galletitas, ya no hay más nada."*⁵⁴

Es necesario igualmente reconocer que como contraposición a la permanente pérdida de derechos que vivíamos los trabajadores de Praxair, y que en esa época lo sufrían la mayoría de los trabajadores del país, hasta la devaluación del año 2002 nuestros salarios eran medios o medios altos, en relación a otras fábricas o a otros sectores, lo que funcionaba como una especie de intercambio de derechos por trabajo y salario.

*"...la gente estaba conforme, estaba ganando bastante bien en ese tiempo (...) era un buen salario, nada más..., mucho más que eso no, pero que para nosotros era mucho..."*⁵⁵

*"...aparentemente estaba todo bien, nos manteníamos con los sueldos bien. (...) ellos nos mantenían con un sueldo que por ahí estaba bien, y había algunos que tenían miedo..."*⁵⁶

⁵³ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 10.

⁵⁴ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

⁵⁵ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 8.

⁵⁶ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 13.

EL FRACASO DEL PRIMER INTENTO DE ARMAR LA COMISIÓN INTERNA

A pesar de la amenaza antisindical del personal jerárquico, en el año 1998 hubo un intento de organización que terminó con el despido del principal impulsor, el compañero S.”Ch”.S.⁵⁷.

S.”Ch”.S. comenzó a plantear que hacía falta organizarse para conocer y defender nuestros derechos. Este compañero había entrado a trabajar en Praxair poco tiempo atrás por agencia y luego fue efectivizado. Desde entonces comenzó a charlar con sus compañeros de sector la necesidad de tener Delegados. Sus compañeros colocaron en distintos lugares carteles con su nombre y apellido proponiendo a S.S. como Delegado.

Uno de los compañeros que participó directamente en la confección de los cartelitos con la candidatura del compañero plantea que:

“...este muchacho siempre hablaba de..., no del Sindicato, de ley, pero si de reclamar. (...) hicimos pancartas, eh..., proponiéndolo a este muchacho como Delegado...”⁵⁸

A los pocos días de que sus compañeros de sector lo candida-teen a Delegado con carteles, el mismo S.S. le avisó a personal jerárquico que iba a armar la Comisión Interna:

“...habían hecho unos cartelitos que lo iban a poner como delegado a esta persona...y pegaron papeles en el vestuario, como campaña (...) –S.S.- le dijo al jefe que iba a poner una comisión interna, que iba a ser delegado...”⁵⁹

⁵⁷ Iniciales del nombre y apellido del compañero que impulsó la conformación de la Comisión Interna en 1998. Usamos sus iniciales debido a que no tenemos contacto con el desde su despido y por lo tanto no sabe de la existencia de este texto.

⁵⁸ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 2.

⁵⁹ Trabajador de Praxair (2005): Declaración Testimonial N° 2, Expediente N° 10522/05, Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37.

Curiosamente (o no tanto, a la luz de lo acontecido tiempo después), el compañero S.”Ch”.S. fue despedido una semana después que colocaran los carteles con su postulación como representante gremial:

“...a nosotros nos pareció raro pero a la semana este muchacho dejó de trabajar, la empresa lo desvinculó. (...) nosotros lo expusimos con pancartas entre nosotros..., eso es algo que me acuerdo siempre.”⁶⁰

Otro trabajador comenta que si bien no se supo porqué era el despido de S.S. consta que no había otro motivo:

“...no había algo como para decir al tipo lo echaron porque faltaba, no. Pasó eso de que nosotros andábamos con unos cartones pintados, “Ch.” [da el apodo de S.S.] delegado y... ‘Si no quiere ser cagado, “Ch.” delegado’, ese era el eslogan.”⁶¹

Otro trabajador recuerda que S.”Ch”.S. lo había invitado a formar parte del proyecto de Comisión Interna pero que él por miedo a las represalias decidió no aceptar:

“En épocas anteriores yo participé con el muchacho que quiso presentarse como delegado, me invitó él a formar parte de la Comisión, yo no acepté por un poco de temor porque sabía en que iba a terminar, me iban a despedir y él fue despedido...”⁶²

Igualmente corresponde aclarar que el intento fue un hecho aislado de un sector, como narra el siguiente compañero:

⁶⁰ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 2.

⁶¹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 12.

⁶² Trabajador de Praxair (2005): Declaración Testimonial N° 1, Expediente MFN N° 1032, en INADI.

“Recuerdo que en el año 98 ó 99 creo que algunas personas, algunos muchachos intentaron hacer algo pero no hubo..., no hubo vuelo con eso..., parece que no..., faltó fuerza o no se decidieron así que no, no se armó nada.”⁶³

Pero como concluye otro trabajador, no fue porque faltó fuerza que no se armó la Interna sino por el miedo de los compañeros y el despido del principal impulsor:

“...la comisión interna no se pudo formar por el miedo que había en el ambiente, en el sentido que aquel que quería formar una comisión interna se lo echaba...”⁶⁴

Lógicamente, el miedo a organizarse por las represalias que podía tomar la empresa, sumado a la mala experiencia con los Delegados anteriores, en el difícil contexto nacional en que nos encontrábamos, nadie se animó a hacer nada y el único compañero que lo intentó en ese entonces fue despedido inmediatamente. Después de esta fallida experiencia en el 98, tardaríamos siete años más en volver a insistir con el armado de la Comisión Interna.

⁶³ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 3.

⁶⁴ Trabajador de Praxair (2005): Declaración Testimonial N° 3, Expediente N° 10522/05, Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37.

CAPÍTULO 4

La flexibilización de los puestos de trabajo y la organización de los trabajadores

REACTIVACIÓN ECONÓMICA, SALARIOS DEVALUADOS Y MAYOR EXIGENCIA PRODUCTIVA

En enero de 2002, tras la renuncia del Presidente De La Rúa y su Ministro de Economía, Domingo Cavallo, en Diciembre de 2001, y luego de varios días en los que pasaron distintos presidentes, el nuevo mandatario nacional, el Senador Duhalde tomó la decisión de salir de la convertibilidad y devaluó la moneda.

Pocos meses después de la devaluación, la economía salió de la recesión de varios años y comenzó a disminuir la desocupación abriendo un nuevo momento en la situación del país y en la relación entre las patronales y los trabajadores. Estos cambios en la situación del país repercutieron al interior de la fábrica.

Desde la devaluación, personal jerárquico de Praxair comentaba que la empresa estaba en una mala situación económica, debido a la devaluación de la moneda y que ahora la Casa Matriz, en EEUU, obtenía un tercio de los dólares que recibía antes, por lo que había que hacer un esfuerzo para que se acomoden las cuentas.⁶⁵

Para entonces a los trabajadores de Praxair no nos quedaba más derecho que el de trabajar. Nuestros salarios habían sido golpeados

⁶⁵ A pesar de estos comentarios de personal jerárquico, como vimos previamente, la ganancia de Praxair en dólares se mantuvo.

duramente por el constante aumento de precios de la canasta a partir del 2002 y la empresa intentaba avanzar en la flexibilización de los puestos de trabajo y la intensificación de las jornadas laborales.

En esa época, J.B. (Jefe de Capacitación de Praxair)⁶⁶ comenzó a dar un curso sobre la extinción de los puestos de trabajo. En este curso, que en los hechos era un curso sobre la flexibilización laboral, el cursista explicaba que ya no habían puestos predeterminados, que todos debían hacer y saber hacer todo, que ya no existía el clarkista, el llenador, el clasificador, el cobrador, el cadete como en otra época.

Explicaba que el que no se adaptaba a las nuevas condiciones del mercado laboral en general, y de Praxair en particular, estaba afuera de la fábrica. Decía que ya no existía la jornada laboral, que todos éramos “full time”, que uno debía estar a disposición de la empresa cuando lo necesitaban y que había que entender las nuevas formas de trabajo; que si la empresa necesitaba a uno, éste tenía que trabajar después de la finalización de su jornada e incluso los fines de semana. El encargado de capacitación comentaba que el que no entendía estas condiciones estaba afuera, ya que afuera había “colas” de gente que quería entrar a Praxair aceptando estas condiciones.

El futuro Gerente de RRHH se dio el gusto de “explicarnos” qué tipo de trabajadores quería la multinacional norteamericana.

“... más o menos en el 2002, 2003, -J.B.-, que era el capo ahí casi de..., uno de los capos de..., que daba toda la..., era como el Jefe de Personal y de Capacitación, daba un curso de que ya no habían mas puestos de trabajo, que uno era cadete, y que uno era cobrador, que uno no tenía horarios, no se pagaban las horas extras porque éramos full time, y él decía

⁶⁶ El mencionado Jefe de Capacitación que daba este curso, tiempo después, en el momento del acto discriminatorio contra Maxi Arecco había ascendido a Gerente de Recursos Humanos.

*que era todo por la globalización y que había que aceptar las nuevas condiciones de trabajo, que ya no existía más el sistema anterior que cada uno hacía una tarea, sino que acá todos éramos todo y no había horarios de entrada y de salida y que el que no le gustaba así... y prácticamente te decía 'su ruta', o se aceptan las nuevas condiciones, te decía que no eran condiciones de trabajo de Praxair sino de todo el país o de todo el mundo, se iba a su casa, entonces la presión era terrible y todo el tiempo.*⁶⁷

En este momento comenzaron a cumplir sus funciones un nuevo Jefe de Planta y un nuevo Jefe de Personal.

Otro compañero recuerda qué pasó cuando le planteó al Gerente de Recursos Humanos que él no podía trabajar los domingos por cuestiones familiares:

*"...-J.B. [Gerente de Recursos Humanos] me dijo- que 'cosechero que no sirve para la cosecha para el próximo año no nos sirve'. Entonces viendo la contestación que él tenía y al no tener representación, seguimos haciéndole caso a lo que nos decía nuestro jefe de planta que era nuevo, era A.G., y en ese momento era casi obligación venir los Domingos. En un momento yo no quise venir los domingos y me llamaron entre E.S. [jefe de personal] y el jefe de planta A.G. y me presionaron para que venga a trabajar. Bueno, no tenía mucha defensa en ese momento como para decir que no..."*⁶⁸

En lo que se refiere a la productividad, la empresa quiso avanzar sobre nosotros intentando imponernos nuevos ritmos de trabajo.

El nuevo Jefe de Planta recorría el establecimiento con un cronómetro tomando los tiempos entre una tarea y otra. Con-

⁶⁷ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

⁶⁸ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 6.

trolaba el tiempo de llenado de un tubo según el producto, el tiempo de clasificación, el tiempo de almuerzo, el tiempo en que fumábamos, etc., y planteaba que había que reducir los tiempos muertos.

La insistencia por parte del personal jerárquico por reducir los tiempos de producción muchas veces implicaba evadir normas de seguridad que ponía en riesgo nuestra integridad física y nuestra salud. Como narra un entrevistado:

“Nos tomaba el tiempo a nosotros los llenadores, nosotros teníamos una forma de trabajar, un tiempo y él venía con un cronómetro pensando que teníamos que hacer el doble de lo que se hacía y muchas veces pasando por arriba... muchas, ¿Cómo se dice?, acá nosotros tenemos unas normas de seguridad para trabajar y a veces, muchas veces las quisieron pasar por arriba.”⁶⁹

A su vez comenzaron a amenazar a distintos compañeros con medidas disciplinarias y suspensiones por no respetar los “nuevos” ritmos de trabajo.

Esto generó mucha irritación, ya que nuestros salarios habían quedado rezagados, prácticamente no teníamos derechos, el maltrato por parte de personal jerárquico avanzaba y nos querían modificar los ritmos de trabajo, es decir:

“...fue un proceso donde habíamos soportado algunas injusticias y algunos abusos de la parte jerárquica, presiones, mal manejo vocal con la gente, este..., insistencia en la forma de trabajar y en las normas de trabajo.”⁷⁰

Por su parte el nuevo Jefe de Personal (E.S.) se encargaba de revisar qué beneficio nos quedaba y nos podía recortar.

⁶⁹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 9.

⁷⁰ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 6.

En la administración, la flexibilización funcionaba de hecho, ya que en este sector la reducción de personal fue muy grande, por lo que todos los trabajadores tuvieron que hacer el doble o el triple de trabajo que antes, lógicamente para Praxair, sin pago de horas extras en el caso de que alguien se quedara después de hora.

A mediados del 2003, la empresa resolvió, compulsivamente y con amenazas de despido, quitarnos el último triunfo económico que nos quedaba a los trabajadores de producción: las llamadas Horas-Turno y francos compensatorios, hecho que generó las primeras discusiones que darían lugar a la formación de la Comisión Interna dos años después:

“...nos empezaron a sacar beneficios, cosas que antes cobrábamos como por ejemplo franco compensatorio y esas cosas, entonces ahí medio que ya empezamos a pensar de por qué nos sacaban y a discutir el tema. Y bueno, nos empezaron a sacar los beneficios. Por ejemplo, nosotros los sábados cobrábamos unas horas, que ahora se llaman franco compensatorio (...) Y así empezaron las primeras discusiones con la gente de Personal y nuestro Jefe, que nos querían hacer firmar un acuerdo donde esas horas figuraban como horas extras en un recibo de sueldo, como un sueldo normal. Hubo varias discusiones hasta que la mayoría de la gente firmó, porque a algunos dijeron que era condición del trabajo la firma, llegar a ese acuerdo. (...) Entonces, de ahí en más ya empezamos a ver qué podíamos hacer, porque ya venían sacando muchos beneficios y se veía que iban a sacarnos más.”⁷¹

⁷¹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 13.

LA BRONCA Y LOS PRIMEROS PASOS DE LA ORGANIZACIÓN

A partir de la devaluación en el 2002 y el consiguiente aumento general de precios, comenzamos a sentir como nuestros salarios quedaban rezagados.

Al interior de la fábrica comenzamos a charlar como podíamos hacer para recuperar nuestro poder adquisitivo, que se depreciaba día a día, y frenar el avance pro-productividad de Praxair.

Cuando en el 2003, nos quitaron las Horas-Turno aumentó la bronca y nos empezamos a juntar para charlar sobre nuestros derechos perdidos y la devaluación de los salarios:

“...todos estos problemas, son los que..., ahí esta, como nos pisoteaban los derechos ¿no? (...) también empezó el problema de aumento de salarios que..., que no..., que no teníamos aumento de salarios, que era muy..., muy difícil que la empresa de un aumento de salarios, esto ya a partir, va en el 2003, 2004...”⁷²

El cambio en la situación del país, fundamentalmente la reactivación económica y el descenso de la desocupación, fue desencadenando distintas conversaciones entre los trabajadores de la fábrica:

“En principio fue porque empezamos a darnos cuenta de que ya la Argentina estaba mejorando. El tema económico en la Argentina empezó a repuntar, veíamos que había más trabajo, se veía que había más plata en la calle; y nosotros nos quedábamos atrás. En su momento Praxair nos daba un buen salario pero después ya nos quedamos atrás (...) Había empresas que eran del mismo ramo y cobraban mucho más que nosotros. Ahí se empezó a generar una molestia entre todos nosotros y decíamos ‘Che, tenemos que hacer algo; no puede ser’.”⁷³

⁷² Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

⁷³ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

En estas primeras charlas se fue consolidando un grupo que se juntaba a conversar estos problemas, en el cual estábamos quienes posteriormente seríamos parte de las primeras listas de Delegados de Praxair junto a otros compañeros muy importantes a lo largo de todo el período previo a la conformación de la Comisión Interna.

Desde esas primeras reuniones se hablaba de la sindicalización, del Convenio, de leyes laborales y de la necesidad de tener Delegados.

En este momento, cuando comenzábamos a charlar sobre nuestros derechos y la organización interna, como recuerdan distintos compañeros, Maxi fue el principal impulsor de la Comisión Interna:

“-Maxi Arecco- era activista para que se forme una comisión interna dentro de la empresa. Él estaba actuando y ayudando que exista esa comisión...”⁷⁴

“Y nosotros éramos nuevos en todo eso. Nadie nunca había hecho quilombo, era muy dividido todo acá para empezar a formar una Comisión. Se empezó a hablar en el 2004, que vino Maxi y empezó a hablarnos del tema de formar una Comisión Interna (...) Vino Maxi, empezó a hablar en el vestuario, a escondidas de todos del tema de formar una Comisión Interna. (...) Tal es así que Maxi empezó a decirnos: ‘Mirá que si nosotros logramos esto, miren este convenio lo que dice, lo que nos pertenece: tenemos ropa, campera, que el suéter, que la categoría’. Si nos daban la categoría era más que la ropa, que si teníamos ventilador, que el comedor, no sé, todas las otras cosas que estaban en el convenio...”⁷⁵

⁷⁴ Trabajador de Praxair (2005): Declaración Testimonial N° 1, Expediente MFN N° 1032, en INADI.

⁷⁵ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

“...habíamos empezado a hablar de tener Delegados, en ese momento se nos acercó Maxi Arecco y nos empezó a hablar un poquito de leyes laborales que nosotros ignorábamos un poco de ese tema, tanto que ni siquiera del mismo convenio sabíamos cual era. (...) empezamos a dar un formato a la propuesta que empezaba a nacer.”⁷⁶

Los puntos que resaltaban en ese entonces eran recuperar el salario, que se reconozca y paguen las horas turnos que nos habían quitado y las horas extras que la empresa no pagaba arbitrariamente, y frenar el avance sobre la forma y el ritmo de trabajo.

Como relata uno de los trabajadores que participó desde las primeras reuniones en el vestuario y fue clave a la hora de decidir armar la Comisión Interna, una de las discusiones era como parar el avance de los ritmos de producción que querían imponernos:

“...yo fui uno de los que me acerqué al hoy Delegado —se refiere a José Vega— y le dije ‘mirá, esto así no va más, algo tenemos que hacer porque...’, nos tenemos que afiliar al Sindicato para que..., para pararle un poco la mano a estos tipos.”⁷⁷

Estas primeras charlas, en ese primer momento, no tuvieron buena repercusión en el conjunto de los compañeros. En ese entonces se creía que individualmente y sin organizarse se podían conseguir estas cosas. La amenaza antisindical de la empresa, el despido del compañero que había intentado armar la Comisión Interna en el ‘98, sumado a la mala experiencia con los Delegados anteriores, hacía que esa idea, por el momento, no sea bien recibida por la mayoría de los compañeros. Era muy común escuchar como respuesta, en ese entonces, que si la empresa se enteraba nos iba a echar a todos, y además

⁷⁶ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 6.

⁷⁷ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 9.

para qué tener Delegados si cuando tuvimos no hacían nada y los compraron los brasileños o los yanquis. Además, también, existía entre los compañeros mucha desconfianza hacia los Sindicatos:

“Acá la cosa era muy dividida, unos decían ‘No, eso es hacer quilombo, el sindicato no sirve’, por la mala experiencia de los sindicatos cuando se vendieron, cuando muchos se entregaron al gobierno, que han vendido convenios, que han entregado su poder, todo. Entonces ya todos le tenían miedo al sindicato; decían ‘No, los sindicatos son todos garcas, no te conviene porque te sacan plata y no hacen nada’. Era muy dividido, muchos no querían, muchos tenían miedo, otros decían que sí; había mucha diferencia. Así que fue de a poquito.”⁷⁸

Meses después, a mediados de 2004, ante un nuevo problema por amenazas de suspensión de un compañero volvimos a charlar del tema de los Delegados. En esa oportunidad Maxi trajo el Convenio de los Trabajadores Químicos y la Ley de Contrato de Trabajo.

En el vestuario hicimos una reunión para charlar sobre la suspensión y de paso comenzamos a ver que derechos no conocíamos y Praxair nos estaba quitando:

“...descubrimos que era el 20% por título secundario, eh..., o el 1% por año de antigüedad, o tampoco conocíamos las categorías de Convenio, nos pagaban lo que querían (...) no sabíamos que nos tenían que cambiar de categoría y inmediatamente cambiarnos el sueldo...”⁷⁹

⁷⁸ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

⁷⁹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

Con el paso de las reuniones, los seis o siete compañeros que nos juntábamos en el vestuario, comenzamos a coincidir que la única salida era armar la Comisión Interna, tener Delegados que sean capaces de discutir “mano a mano” con los gerentes, que vayan al Sindicato, que había que hacer asambleas, etc.

Desde ese día, todos los mediodías, comíamos rápido para tener un ratito y charlar sobre la necesidad de Delegados, los derechos perdidos y cómo recuperarlos, cómo debía funcionar la Comisión Interna, la relación con el Sindicato, etc.:

“Ahí empezó toda la pelea de decir, ‘Bueno, loco, tenemos que sentarnos a discutir esto porque ya no se puede más’. Y bueno, ahí es cuando 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.”⁸⁰

A las pocas semanas de la primera reunión, el grupo de los que nos juntábamos en el vestuario comenzó a consolidarse y fue creciendo llegando a ser alrededor de doce y catorce compañeros entre el turno mañana y tarde.

En ese entonces se dieron las discusiones más importantes sobre el rol de los Delegados y como debía funcionar la Comisión Interna en relación al conjunto de los compañeros producto de la desconfianza general que había hacia los Delegados, a partir de las experiencias en las empresas adquiridas. La idea de hacer asambleas permanentemente nos parecía un buen método para tomar decisiones y también para controlar a los Delegados.

⁸⁰ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

LA ORGANIZACIÓN

A fines de 2004 nuestros salarios estaban totalmente devaluados y la ecuación de intercambio de derechos por salario era totalmente desfavorable.

Desde el 2002, los sueldos dependían prácticamente de Decretos del gobierno y de acuerdos de la CGT, y la presión de la empresa en las jornadas laborales era cada vez mayor, por lo que la discusión sobre la necesidad de la Comisión Interna se reabrió, esta vez seriamente.

Quienes hacía meses nos juntábamos en el horario del almuerzo en el vestuario ya estábamos convencidos de la importancia de los Delegados y nuestra participación en el Sindicato, pero nos parecía que no tenía sentido si no estaban de acuerdo la mayoría de los compañeros.

Como relata un compañero, en el momento de las afiliaciones ya éramos varios los compañeros decididos a armar la Comisión Interna:

“...si bien yo al primero que escuché, así, convencido de que había que armar la Interna y que conocía algo de los derechos era Maxi, cuando llegó el momento de la afiliación, ya José, Alfredo y otros compañeros, ya eran los encargados de convencer a todos...”⁸¹

Como relata otro trabajador:

“... José empezó a comentar, ‘¿Qué les parece si armamos una Comisión Interna?’, ‘que se yo’, ‘por que tenemos que ver...’, es la forma que podemos pedir aumento o ir para avanzar para adelante’, bueno ahí se pusieron de acuerdo, empezaron a reunirse, fueron al Sindicato y..., para eso tenían

⁸¹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

*que afiliarse todos, porque estaban todos desafiados, no había ningún afiliado al Sindicato...*⁸²

Al comenzar a charlar sobre la afiliación al Sindicato y la elección de Delegados lo primero que surgió fue el miedo a las sanciones y lo que podía hacer la empresa, sabiendo que en varias oportunidades habían actuado en contra de esta posibilidad.

La diferencia de éste con otros momentos era que ya no éramos un pequeño grupo el que planteaba que había que dar la pelea por la Comisión Interna. Para muchos compañeros, nos encontrábamos en la disyuntiva, nos arriesgábamos, nos afiliábamos, nos organizábamos y peleábamos por mejorar nuestros sueldos y hacíamos cumplir nuestros derechos o no nos arriesgábamos y nos olvidábamos de nuestros derechos y de conseguir aumento de salario.

En este período, entre Noviembre de 2004 y Abril de 2005, tomaron relevancia pública muchas luchas por reivindicaciones de los trabajadores de Automotrices, Camioneros, Telefónicos, Ferroviarios, Docentes y del Subte en las cuales se lograron mejoras salariales y, también, la reducción y mejoras de la jornada laboral. Es decir, los Sindicatos y conflictos obreros por salario y mejores condiciones de trabajo habían vuelto a ocupar un lugar importante en la situación nacional⁸³. Como describe un compañero:

⁸² Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 10.

⁸³ El Diario *Clarín*, en un artículo del 5 de Diciembre de 2004, es decir en esos días, planteaba que “...los telefónicos, el paro de los maestros bonaerenses y los empleados estatales, las protestas de los ferroviarios y los trabajadores del subte, la huelga de los camioneros... En los últimos días, los reclamos gremiales parecieron haber vuelto con fuerza y, según datos del Ministerio de Trabajo, actualmente más de la mitad de los conflictos sociales tienen origen sindical. Esa parece ser también la tendencia para 2005. (...) La recuperación de protagonismo de la protesta gremial ya comenzó a percibirse, y el 51.2 por ciento de los conflictos que surgieron entre enero y setiembre de este año fueron sindicales.” Thieberger Mariano (05/12/2004): *El frente social: Una tendencia en crecimiento que esta desplazando a las manifestaciones piqueteras*, en *Clarín*, p. 3.

“Se notaba también, por lo que se veía, que los sindicatos estaban tomando fuerza; de a poquito se estaban sumando, se agrupaba un poco más, empezaba a formarse, se empezaba a hinchar en una fábrica, en otra.”⁸⁴

Esta situación o estos hechos fueron el detonante para que quienes un tiempo atrás no tenían interés en afiliarse al Sindicato y armar la Comisión Interna, revean su postura.

En ese momento nos encargamos de convencer a quienes quedaban indecisos y también de ir al Sindicato a conseguir las planillas de afiliación.

A partir de entonces, fines de Febrero de 2005, comenzamos el proceso de afiliación. Como sintetiza otro de los compañeros del grupo inicial que participaba en las reuniones en el vestuario:

“... nosotros empezamos a..., bueno digamos, ver que había cosas que estaban mal y bueno empezamos a organizarnos, ver la gente entre todos que era lo que se podía hacer. (...) porque nosotros veníamos con un régimen de cosas que teníamos, que venían de la vieja empresa, cosas que no se sacaron que este nuevo Jefe de Personal empezó..., ‘la Ley no ampara esto’, ‘esta parte esta mal’, ‘el estatuto no dice esto’, y nos fueron sacando cosas que, bueno, fueron influyendo seriamente en lo que es nuestro sueldo. En base a eso, y ya que veníamos arrastrando de mucho tiempo el tema de que acá nunca había habido Comisión Interna, empezando a hablar entre todos se decidió formar, eh..., una Comisión Interna.”⁸⁵

Para la campaña de afiliaciones, el vestuario pasó a ser el lugar de las reuniones y todos los temas pasaban por ahí, aunque ló-

⁸⁴ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

⁸⁵ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 2.

gicamente por la cantidad de compañeros que comenzaron a ver con agrado al tema, las charlas sobre la afiliación y sindicalización sobrepasaron los límites del vestuario y tanto el comedor, la sala de café, el taller, la oficina de distribución, la fotocopiadora, la rampa de llenado y cualquier lugar donde haya alguien que convencer o afiliarse pasó a ser un lugar de reunión.

En el vestuario discutíamos con quien faltaba hablar para que se afilie, a quién alcanzarle planillas de afiliación, quién se había afiliado, quién tenía dudas de afiliarse, quién charlaba con los que tenían dudas, a quién le mostrábamos el Convenio para que vea los derechos que no nos reconocían, a quién no decirle nada por desconfianza, entre otros temas.

Como consideran distintos compañeros, la decisión de armar la Comisión Interna fue la siguiente:

“... muchos de los muchachos se empezaron a dar cuenta de que había... , que había cosas que defender, habían ciertas cosas que... , porque protestar, y que era mejor que... , tener una Comisión, tener un representante, para que sea la voz... , para que sea la voz nuestra, ante... , ante la jerarquía ¿no?...”⁸⁶

Y también, como narran otros entrevistados:

“Yo creo que se armó la Comisión Interna un poco porque la empresa dejó... , es decir se fue perdiendo un poco el salario, ahí nos empezamos a quejar un poco, algunos compañeros nos empezaron a abrir un poco los ojos, había cosas que no sabíamos sobre el Convenio, nos empezaron a mostrar el Convenio y nos dimos cuenta que había muchísimas cosas que estaban en el Convenio y que la empresa no lo pagaba, pero que antes uno no le prestaba atención porque mientras el salario era bueno, nadie se ponía a investigar, cuando cayó el sueldo, ahí nos empezamos a interesar todos. (...) La

⁸⁶ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 3.

*prioridad era el título secundario, el título secundario yo no tenía ni idea porque nunca me había puesto a leer el Convenio, jamás. Título secundario era algo que lo tenían que pagar y no lo estaban pagando, eh... , el 1% de... , por año de aumento por antigüedad, eso tampoco, no lo estaban pagando. Nosotros no teníamos ni idea del Convenio... , no teníamos ni idea. Eso lo empezamos a ver cuando se empezó a armar la Comisión Interna y empezamos a pelear, pero a hasta ese momento no sabíamos nada.*⁸⁷

*“Mirá yo creo que la Comisión Interna es una muestra de que la gente se hinchó las pelotas. Creo que la gente se cansó de atropellos. Creo que además las condiciones en el país están dadas como para... , hay de alguna manera, por lo menos parece haber de parte del gobierno un apoyo a la actividad sindical, pero creo que eso se juntó con una cuestión interna de que a la gente se le hinchó las pelotas. (...) En mi caso particular, se me hincharon las pelotas de que no haya reconocimientos, comprobar que me han cagado, y después la cantidad de atropellos que uno vio a lo largo de toda esta historia desde el momento que ingresa Praxair hasta ahora. Todos los días una reestructuración significaba gente afuera, gente muy buena. Muchas cosas de ese tipo.”*⁸⁸

En esta misma época, es decir entre noviembre 2004 y marzo 2005, Maxi tuvo distintos altercados con personal jerárquico (especialmente con la Gerente de su sector -A.R.- y el Gerente de Recursos Humanos -J.B.- de la empresa por reclamar el reconocimiento de distintos derechos (principalmente salarios mal liquidados, días de estudio negados, horas extras y nocturnas impagas). Ante la negativa a pagar horas extras por parte de Praxair y después de discutir el tema con distintos jefes, él no se quedó más después de la finalización de su horario de trabajo. Por los

⁸⁷ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 8.

⁸⁸ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 5.

permisos de estudio mandó Telegrama exigiéndolos y se los tomó a pesar de la negativa de la empresa. Esto llevó a que los gerentes mencionados le llamen la atención y discutan con él en reiteradas oportunidades planteándole que a Praxair no se iba a hacer sindicalismo y que él no era Delegado de nadie por lo que no le correspondía hablar por los compañeros.

A principios de marzo de 2005, decidimos que íbamos a juntar todas las planillas de afiliaciones y no entregar ninguna al Sindicato, hasta que tengamos un número considerable, buscando de esta forma que la empresa no pueda tomar represalias. Junto con esto, también, resolvimos que para que la empresa no pueda tomar sanciones el mismo día que llevásemos las planillas de afiliaciones, llevaríamos la lista de los candidatos a Delegados.

En esos días de marzo entraron al vestuario con distintas excusas y en varias ocasiones, mientras desarrollábamos nuestras habituales reuniones del mediodía, jefes y personal jerárquico. En una de estas oportunidades, uno de los jefes, que ingresó al vestuario, llamó a José Vega y le dijo que se aleje de Maxi Arecco:

“... [Da el nombre de un Supervisor] se acercó hasta el vestuario dijo que lo buscaba a [da el nombre de un compañero] y nosotros estábamos haciendo una reunión, después esa misma semana A.G. [Jefe de Planta] también fue al vestuario para mí con el pretexto de buscarme a mí y me dijo que antes de retirarme pasara por la oficina de él. Pasé y me dijo que la empresa tenía un muy buen concepto de mí, me preguntó que estábamos haciendo en el vestuario, no le respondí con la verdad por miedo aquella vez y él sabía de qué estábamos hablando, me volvió a recalcar lo mismo, que la empresa tenía un buen concepto de mí y que no me juntara más con Maxi.”⁸⁹

⁸⁹ Trabajador de Praxair (2005): Declaración Testimonial N° 1, Expediente MFN N° 1032, en INADI.

Curiosamente, el mismo día que le aconsejaron a José Vega no juntarse con Maxi Arecco, nos llamaron la atención a todos los que nos juntábamos en el vestuario. Lógicamente, ante los llamados de atención cada uno de nosotros puso distintas excusas de porqué estábamos en el vestuario, aunque sabíamos que a esa altura la empresa ya sospechaba lo que estábamos haciendo y veía a Maxi como el principal impulsor.

Después del llamado de atención a los que nos juntábamos en el vestuario, Praxair decidió mandar a Maxi unos días a la Sucursal de Varela por un trabajo operativo de Distribución. En ese momento supimos que Praxair ya se había dado cuenta de todo y que sabía que él era el principal impulsor e intentaba aislarlo. A pesar de esto decidimos que vaya a Varela mientras avanzábamos con los detalles y hacíamos la elección para luego pedir su retorno.

Para asegurarnos de su posterior regreso a la Casa Central, él mando un correo interno a sus superiores planteando distintas cuestiones sobre su estadía en Praxair Varela para que conste por escrito que iba a la Sucursal sólo por unos días para cubrir una tarea operativa y volvía a la Casa Central.

En los primeros días de abril de 2005, Maxi, comenzó sus tareas provisorias en la Sucursal Varela⁹⁰ aunque permanentemente estaba al tanto de todo lo que pasaba en Pacheco, ya que nos cruzábamos a la salida o hablábamos por teléfono todos los días para comentar las novedades.

⁹⁰ El trabajo de nuestro compañero trasladado a Varela, trabajo que supuestamente era muy importante, consistía, simplemente, en controlar y procesar unos pocos remitos por día de cargas y descargas de camiones de Oxígeno Líquido (tarea que sólo significaba unas pocas horas y que se podía hacer sin duda desde la Casa Central sin necesidad de trasladar a Maxi casi 100km de su puesto de trabajo a la Sucursal Varela en la cual había solo unos pocos trabajadores). En los ratos que no había remitos de camiones para controlar, debía estar y ordenar el Deposito-Almacén, el cual por los pocos trabajadores que habían en la Sucursal (menos de 15) sólo tenía algunos botines y elementos de seguridad, algunas herramientas, jabón y nada más.

Claramente Praxair lo había mandado a Varela para separarlo del armado de la Comisión Interna, para ver si con su separación se frenaba el proceso interno de organización, sin animarse a despedirlo porque sabía que esa acción podía generar mucha bronca y la respuesta por parte de quienes nos estábamos organizando junto con él⁹¹, como pasaría días después, cuando la empresa vio que el proceso de organización ya no podía frenarlo.

Mientras tanto decidimos que era hora de ver quienes iban a ser los Delegados.

Para evitar que haya varios candidatos y que algunos pierdan, lo que le permitiría a Praxair despedirlos, decidimos que se haga una reunión en la cual elijamos a los candidatos de una lista única.

El 11 de abril de 2005 realizamos la reunión-elección para elegir a nuestros candidatos a Delegados. La reunión comenzó en el vestuario, pero como éramos unos cuantos terminamos en el patio, atrás del vestuario y el comedor.⁹²

En esta reunión, a la cual posteriormente llamamos elección “casera”, elegimos a nuestros futuros representantes:

*“Decidimos a través de todos los compañeros de producción, quiénes eran los más representativos de ese momento, y en ese momento eran Marcos Barraza, José Vega, Alfredo Cabaña y el compañero Arecco...”*⁹³

⁹¹ Con el tiempo supimos que esta práctica de separar a los activistas, intentando aislarlos de sus compañeros pero sin echarlos por el temor a una respuesta de los trabajadores es muy común. Como explica Robert Linhart sobre su experiencia en la fábrica Citroen de Francia: “*Es una práctica corriente de las empresas relegar a las personas que les causan problemas, a los agitadores o a los militantes sindicalistas demasiado activos, a puestos aislados, anexos perdidos, almacenes, patios, depósitos. Un despido siempre entraña el riesgo de provocar un conflicto, de movilizar a la gente en torno a la víctima. ¿Por qué correr el riesgo si se puede obtener el mismo resultado sin problemas ni apelación posible?*”. Linhart Robert (2003): *De cadenas y de hombres*, Ed. Siglo XXI editores, México, p. 138.

⁹² Desde entonces este lugar, hasta el día de hoy, funciona permanentemente como el lugar de las Asambleas.

⁹³ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 6.

Al finalizar la elección hicimos a mano una “Hoja-Acta” para entregarle al Sindicato. En el Acta de la elección, firmada por casi 30 compañeros, planteamos:

“El Talar, 11 de abril de 2005. A los compañeros del Sindicato Químico y Petroquímico:

Todos los abajo firmantes, dependientes de la empresa Praxair SA, ubicada en Saavedra N° 2953 del Talar de Pacheco, nos dirigimos a Uds. para notificarles que en elección interna en el día de la fecha, decidimos que nos representen como delegados ante el sindicato, a los siguientes compañeros: Marcos Barraza, Alfredo Cabañas, José Vega y Maximiliano Arecco.

Aprovechamos la oportunidad para saludarlos ATTE.”⁹⁴

A la salida de Praxair nos encontramos con Maxi, lo pusimos al tanto de la reunión de elección de Delegados, juntamos las últimas planillas de compañeros que se afiliaban y el Acta de la elección “casera” y las preparamos para entregarlas en el Sindicato Químico al día siguiente.

Al otro día, 12 de abril de 2005, después de entregar las planillas de afiliación y la lista de los candidatos, el Sindicato envió al Ministerio de Trabajo la comunicación que en Praxair Argentina Casa Central se iban a realizar el 5 de mayo de 2005, por primera vez en su historia, elecciones de Delegados⁹⁵, y el día siguiente el Sindicato oficializó la Lista N° 1, en la cual estábamos Barraza, Cabaña, Vega y Arecco.

Como planteó el Sindicato en un comunicado que envió tiempo después del intento de despido:

⁹⁴ Trabajadores de Praxair (11/04/2005): *Acta de los Trabajadores de Praxair*, en Ministerio de Desarrollo Humano y Trabajo, Provincia de Buenos Aires, Delegación Regional Tigre, Expediente N° 21545-6736/05, Foja 7.

⁹⁵ Sindicato Personal de la Industria Química y Petroquímica de Capital Federal y Zonas Adyacentes (12/04/2005): Convocatoria a elecciones de Comisión Interna en Praxair, en Ministerio de Trabajo, Expte. 1108440/05, Foja 1.

“...el día Martes 12 de abril de 2005, se presentaron en el Sindicato trabajadores de Praxair Argentina (Planta Talar-Tigre), quienes entregaron en forma conjunta, por temor a ser sancionados por la empresa debido a que nunca en esta planta existió comisión interna, planillas de afiliaciones y lista con los requisitos legales de candidatos a delegados Barraza Marcos, Cabaña Alfredo, Vega José y Arecco Maximiliano, quienes habían sido electos en elección casera el Lunes 11 de abril de 2005.

El mismo día comunicamos al Ministerio de Trabajo de Capital Federal, la realización de elecciones para Comisión Interna en Praxair (Planta Talar-Pacheco).”⁹⁶

El Sindicato, el 15 de abril de 2005, envió por Carta Documento CD028940649ar a Praxair la notificación de las elecciones y de las candidaturas de Delegados.

⁹⁶ Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de la Ciudad de Buenos Aires y Zonas Adyacentes (12/08/2005): *Comunicado*, Expediente N° 10522/05, Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37.

CAPÍTULO 5

El despido de Maxi y la organización interna

LA RESPUESTA ANTISINDICAL DE PRAXAIR

El 15 de abril, horas después de que el Sindicato mandara el Telegrama avisando a Praxair la realización de elecciones internas y las candidaturas de Marcos Barraza, Alfredo Cabaña, José Vega y Maxi Arecco, la empresa llamó a Maxi a Varela y le pidió que vaya a la Casa Central. Le pusieron un remis a su disposición para que recorra 100Km, un viernes a la tarde, desde la Sucursal Varela hasta la Casa Central en Talar de Pacheco.

Cuando Maxi llegó a la Casa Central, lo citaron a una oficina en la cual le anunciaron que por reestructuración lo despedían. Intentaron convencerlo que firme el despido. Le mostraron una liquidación que era superior a su indemnización correspondiente. Le plantearon que era bastante dinero el que le estaban dando. Le comentaron que si no firmaba la bonificación extra, la perdía. Le ofrecieron una carta de recomendación firmada por el Presidente de Praxair. Le dijeron que si no firmaba no podía sacar el Seguro de Desempleo. Maxi se negó a firmar.

¿Cuál era la urgencia de Praxair para que un viernes a la tarde tenga tanto interés en que se presente? ¿Por qué era tan urgente el despido? O por el contrario, ¿Praxair sabía que no tenía tiempo para perder porque el Telegrama que notificaba la Candidatura estaba en camino?

Al salir de la reunión lo acompañaron a la puerta, personal de

seguridad y de Recursos Humanos, donde nos juntamos todos los compañeros para analizar la situación. En ese momento ya todos sabíamos por que lo despedían, Praxair decía reestructuración, reestructuración con un sólo despedido. Los trabajadores de Praxair habíamos aprendido perfectamente qué era reestructuración, y justamente el despido de una sola persona no lo era.⁹⁷

La Carta Documento CD028940649ar del 15/04/05 del Sindicato donde se comunicaba a la empresa la realización de elecciones y la candidatura de Barraza, Vega, Arecco y Cabaña

⁹⁷ En distintas entrevistas los compañeros y compañeras opinaron sobre los motivos por los cuales fue despedido Maximiliano. Son varios los entrevistados que mencionan la idea que él era el principal impulsor de la Comisión Interna y que sacándolo a él, la empresa consideraba que se debilitaba a la naciente Comisión: “...Arecco fue el cursor de las ideas de formar una Comisión Interna. Pensaban que al sacar la cabeza del grupo iba a ser mas fácil manejar a la Comisión que quedaba.” (Entrevista 6). De la misma forma otro compañero plantea: “Y porque fue uno de los precursores, de los que apuntaban a que esto se mejoré (...) creo que por eso fue un acto como se dijo discriminatorio y nosotros pensamos que es así.” (Entrevista 9). En el mismo sentido: “Y, a él lo echaron porque se estaba presentando en la lista de candidatos, y ellos sabían que él era el que estaba impulsando esto también, de poner la Comisión Interna.” (Entrevista 13). También, distintos compañeros consideran que con el despido Praxair intentaba dar una medida ejemplificadora. Como plantea un compañero: “Y porque de alguna manera ellos querían dar una medida ejemplificadora, ‘no rompan más las pelotas con la cuestión sindical’. (...) Creo que es lo que pensaba la empresa. De alguna manera echar a Maximiliano Arecco era ‘muchachos corten con esto, no lo vamos a aceptar’, a mi me da esa sensación, que venía por ese lado la cosa.” (Entrevista 5). Para algunos entrevistados se lo despidió por sus conocimientos sindicales: “Yo creo que Maxi tenía muchos conocimientos sindicales y creo que ellos [se refiere a Praxair] lo vieron y cuando se dieron cuenta que se estaba armando la Comisión Interna y que él era uno de los Delegados creo que no dejaron pasar la oportunidad, creo que se desesperaron para sacárselo de encima, para mi pasó eso.” (Entrevista 8). “...mi punto de vista es que no sé si alguna persona, algún directivo de Praxair o llámalo Praxair, tenían miedo de lo que se podía venir, porque sin estar en la Comisión Interna Maximiliano Arecco ya había logrado, o por lo menos había avisado a la gente, o hacerle conocer, más que avisado hacerle conocer muchos derechos que ninguno de nosotros sabíamos...” (Entrevista 11). Otros entrevistados plantean que el despido fue motivado porque Maxi defendía los derechos de los trabajadores: “...por defender básicamente a los trabajadores, bueno, la jefatura del sector considero que Maxi estaba metiéndose un poco en esos temas y decidió separarlo, yo creo que eso fue lo principal por lo que lo separaron.” (Entrevista 3).

a Praxair llegó a la empresa el 16/04/05 al mediodía (12:23hs según información del Correo Argentino) y nadie de Praxair la quiso recibir (hecho curioso teniendo en cuenta que en Praxair hay personal que recibe correspondencia las 24hs). Cuando personal del Correo volvió el 18/04/05 13:10hs si recibieron la Carta Documento con la notificación de la lista. Lógicamente, Praxair había ganado tiempo, la Carta Documento de Praxair a Arecco comunicando el despido había llegado a su casa el mismo 18/04/05 a las 10:46hs de la mañana, mientras nuestro compañero se presentaba en la puerta de Praxair y la empresa le negaba el acceso.

¿Reestructuración de una sólo persona no jerárquica en todo ese año, desde un año antes y más de seis meses después del despido de Arecco? ¿No era raro que Praxair despida un día 15 cuando siempre lo hacía el último día del mes? ¿Por qué el apuro? ¿Podía Praxair no saber nada de lo que estaba pasando? ¿Podía no saber que los compañeros nos estábamos afiliando al Sindicato y que Arecco era uno de los principales impulsores? ¿Podía no haberse enterado de una reunión pública y masiva, en un lugar abierto y lógicamente público, en el interior de la fábrica, en la cual se eligió a los candidatos a Delegados y se confeccionó un Acta? ¿Podía negar que Arecco era un activista por los derechos de los trabajadores, exigiendo en cada oportunidad a la empresa los derechos que ésta no reconocía y por lo cual distintos gerentes le habían llamado la atención? ¿Podía no saber que le estaba llegando la Carta Documento avisándole de la candidatura de Arecco? Si no estaba enterada de esto, ¿Por qué se negó a recibir la Carta Documento del Sindicato el 16/04/05? ¿Por qué intentó, durante más de media hora, convencerlo a Arecco de que firme el despido, ofreciéndole más dinero de lo que le correspondía por la indemnización y una carta de recomendación?

Demasiados interrogantes para la empresa, difícil de creer que no sabía nada, más con los antecedentes antisindicales de Praxair.

PARA REINCORPORAR A MAXI, AVANCEMOS CON LA ORGANIZACIÓN

A partir del despido comenzamos a pensar qué hacer. Nos dimos cuenta claramente que el despido era por la actividad sindical y un intento de abortar nuestro proceso de organización, y que no debíamos dar marcha atrás, al contrario, supimos que para lograr la reincorporación de Maxi debíamos avanzar y fortalecernos sindicalmente al interior de la fábrica. La práctica antisindical de Praxair no consistía sólo en intentar despedir a uno de los miembros de la futura Comisión sino en abortar todo el proceso de organización interno.

En primer lugar, avisamos al Sindicato quien realizó la denuncia en el Ministerio pidiendo que se cite a Praxair:

[la empresa] “...procedió en despedir al compañero Maximiliano Arecco. El mismo fue despedido en virtud de haber sido candidato a comisión interna, para los comicios que se llevaran a cabo en el establecimiento el día 5/5/05. Con esta actitud la empleadora incurre en abierta discriminación y viola expresamente lo normado en la ley 23.551 (ley de asociaciones sindicales) y Art. 86 del convenio colectivo de trabajo que regula la actividad Química y Petroquímica. Cabe destacar que la figura utilizada por la empresa, es totalmente falaz e infundada, el despido deviene de la candidatura del compañero denunciante y por haberse afiliado a la organización sindical la mayoría de los operarios de dicho establecimiento.”⁹⁸

El siguiente día hábil post intento de despido, lunes 18 de abril, Maxi se presentó a trabajar ya que no había recibido el Telegrama de

⁹⁸ Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de la Capital Federal y Zonas Adyacentes (18/04/2005): Denuncia de práctica antisindical, en Ministerio de Desarrollo Humano y Trabajo, Provincia de Buenos Aires, Regional Tigre, Expediente 21545-6736/05, Fojas 1 y 2.

despido. Personal de seguridad privada de la empresa y de Recursos Humanos le negaron la entrada. Inmediatamente envió Telegrama denunciando el accionar de Praxair lo que daría lugar a una serie de Telegramas entre nuestro compañero y Praxair.

Con el paso de los días nos enteramos que Praxair no sólo intentaba dejar afuera a uno de los candidatos sino que además impugnaba las elecciones y a la totalidad de los Delegados.

En su Carta Documento CD494706263ar Praxair planteaba que impugnaba la lista en la que estaba Maximiliano, no sólo porque él había sido despedido, sino que además impugnaba a todos los integrantes de la lista:

“...impugnamos formalmente la candidatura del Sr. Maximiliano Arecco, en virtud de haber sido desvinculado de la empresa (...) señalamos que la totalidad de los candidatos no reúne la antigüedad mínima de afiliación requerida para desempeñar cargos electivos, por lo que en consecuencia, la notificación y candidatura efectuada no se ajusta al marco normativo legal y estatutaria vigente (...) En consecuencia, y en uso de las facultades conferidas, impugnamos formalmente la candidatura de las personas propuestas...”⁹⁹

Evidentemente Praxair no sólo intentaba despedir a nuestro compañero sino que también quería negociar la existencia de la Comisión Interna, no reconociendo que el Convenio Colectivo de Trabajo N° 77/89 que nuclea a los Trabajadores de la Industria Química y Petroquímica dice claramente que los candidatos a Delegados deben tener más de seis meses de afiliado pero que:

“Esta antigüedad no será exigida en aquellos establecimientos cuyo personal deba comenzar a ser representado por

⁹⁹ Praxair al Sindicato Químicos y Petroquímicos, Carta Documento CD494706263ar.

FATIQYP o los sindicatos adheridos, con posterioridad a la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.”¹⁰⁰

¿Praxair desconocía el CCT 77/89 o quería ganar tiempo?
¿Praxair quería negociar la existencia de Comisión Interna a cambio de Arecco? ¿Pensaba que nos iba a hacer titubear en nuestra decisión?

El Sindicato inmediatamente rechazó las dos partes de la Carta Documento de Praxair por Carta Documento CD530083285ar la cual reproducimos extensamente por su importancia:

“Rechazo impugnación candidatura compañero Arecco Maximiliano; atento que a la fecha notificación; aquel era dependiente vuestra empresa. Niego y rechazo desvinculación del mencionado en 15/04/05, Ud. indica falaz ruptura vínculo fecha citada a efecto eludir normativa vigente en la materia Ley 23.551 y CCT 77/89 parte pertinente. Niego sus términos en relación antigüedad candidatos formación Comisión Interna de fábrica. Rechazo su inexacta e encausada impugnación; atento que las designaciones se ajustan a lo normado Art. 86 y Conc. CCT 77/89. Más atento lo indicado último párrafo su misiva, le recuerdo existencia prohibición legal injerencia en actitud gremial por parte Empresa. Por todo lo expuesto; ratifico candidaturas y fecha comicio; e intimo plazo 48 hs. cese impugnaciones indebidas, carentes de causa; bajo apercibimiento accionar; su culpa. Mas ratifico que compañero Arecco; integra listas candidatos elección y ante inexistencia desvinculación en fecha indicada; deberá en el caso reinstalarlo puesto de trabajo, a sus fines, bajo apercibimiento Ley 23.551, Arts. 47, 52, 53, 54 y Conc.”¹⁰¹

¹⁰⁰ Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas (1989): *Convención Nacional N° 77/89*, Artículo 86, Buenos Aires, p. 48.

¹⁰¹ Sindicato Químico y Petroquímico a Praxair, Carta Documento CD530083285ar.

Esta Carta Documento también dio lugar a una serie de cruces de telegramas entre el Sindicato y Praxair.

Al interior de la fábrica, acusando el golpe, sin ninguna experiencia, con mucho miedo y sin saber qué hacer, realizamos las primeras Asambleas por turno oficiales de la historia de Praxair:

“Y entonces, ese fue un poco el momento en el que dijimos: ‘No, tenemos que hacer algo’. El hoy actual delegado, José, empezó a empujar a todos y a decir: ‘Loco, tenemos que hacer algo. No podemos dejar esto así.’ (...) ‘Primero apoyemos a este chico que echaron para que lo vuelvan a tomar, porque ellos se enteraron y esto es intimidación pura’. Entonces, ahí fue cuando empezamos. Empezamos quince personas nada más y ahí empezamos (...) Pero dijimos: ‘Algo tenemos que hacer’...”¹⁰²

En las Asambleas decidimos cortar las horas extras por primera vez, pensando en hacer distintas medidas progresivas.

A partir de entonces todas las decisiones que tomamos, para este tema o cualquier otro, fueron en Asamblea, siendo esta metodología la utilizada para todo desde ese día y hasta el día de hoy:

“...las decisiones tienen que ser a través de las asambleas (...) toda decisión que toma la Comisión Interna es a través de las asambleas, o sea que las bases deciden cual es la posición que va a tomar la Comisión Interna ante la empresa, de otra forma no sabemos actuar.”¹⁰³

En las Asambleas se percibía el miedo y la cantidad de compañeros que participó entre los distintos turnos fue entre 15 y

¹⁰² Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

¹⁰³ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 6.

20 compañeros. A pesar de que no todos los compañeros participaron en las Asambleas la quita de horas extras se cumplió totalmente en los sectores de llenado, clasificación, adecuación de cilindros, distribución y expedición. Es decir toda la producción y la distribución participó activamente de las primeras medidas de fuerza.

“...en un principio había muchos compañeros que no participaban, que tenían miedo y que no se querían unir; o por ahí los jefes les aconsejaban que no participen en las asambleas o en el paro. La gente tenía un poco de miedo, hasta que se fueron juntando más y se fueron acoplando más a lo que era la Comisión Interna.”¹⁰⁴

Días después del acto discriminatorio comenzamos a trabajar a reglamento y sin cambio de funciones, y al llegar el fin de semana decidimos que nadie trabaje por lo que personal jerárquico tuvo que cubrir el llenado imprescindible de Oxígeno Medicinal.

Como recuerdan distintos compañeros sobre el motivo del despido y las medidas que comenzamos a realizar:

“...el motivo ya lo sabemos, lo sabíamos todos, Arecco fue el cursor de las ideas de formar una Comisión Interna. 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 despido de Maximiliano Arecco.”¹⁰⁵

“...empezaron los recortes de horas, las presiones de parte de la Comisión Interna. La Comisión Interna empezó a me-

¹⁰⁴ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 13.

¹⁰⁵ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 6.

*ter presión porque era el momento de empezar a demostrar si funcionábamos como Comisión Interna, como Cuerpo de Delegados y si, a la vez... o sea, era la famosa prueba de fuego. A lo mejor no hay muchas Comisiones Internas que se hayan fogueado tan rápido ¿no? en tan poco tiempo. (...) Bueno, las primeras medidas que se tomaron fueron un corte de horas extras, no se trabajaba los domingos.*¹⁰⁶

Estas primeras asambleas y medidas de fuerza comenzaban a marcar una clara diferencia con los momentos previos. Aunque estábamos golpeados y asustados, la Comisión Interna ya funcionaba de hecho y los Delegados y compañeros mostraban que estaban en condiciones de avanzar en el proceso de organización interna de Praxair Casa Central.

En ese entonces los jefes, en varias oportunidades, intentaron interrumpir asambleas o llamaban a compañeros en medio de una asamblea para darle trabajo. En otras oportunidades los jefes antes de que comiencen las asambleas interrumpían el paso de los compañeros intentando retenerlos. En estos casos los Delegados tuvimos que enfrentar, durante el desarrollo de asambleas, cara a cara, al personal jerárquico para que no cumplan su objetivo. Con el tiempo vimos que estos primeros acontecimientos, estos primeros enfrentamientos, fueron los que le dieron personalidad y fuerza a la Comisión Interna.

Como charlábamos en esa época y como refleja la cita precedente, la empresa consideraba que despidiendo a Maxi, que era quien conocía de leyes y derechos, la Comisión Interna no tenía futuro o no se iba a poder desarrollar, pero estos primeros pasos demostraban todo lo contrario. Maximiliano había sido un miembro fundamental en la discusión sobre la necesidad de Delegados, con su convencimiento e insistencia a favor del armado de la Comisión Interna y sus conocimientos de las leyes y había

¹⁰⁶ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 12.

sido el principal activista. Pero en el momento del armado ya éramos unos cuantos los que estábamos convencidos de que había que armar la Comisión:

“...yo al primero que escuche, así, convencido de que había que armar la Interna y que conocía algo de los derechos era Maxi, cuando llegó el momento de la afiliación, ya José, Alfredo y otros compañeros, ya eran los encargados de convencer a todos (...) son los que después mantuvieron las medidas y todo con fuerza durante todo el tiempo que Maxi estuvo afuera y hicieron consolidar a la Comisión Interna.”¹⁰⁷

Con el tiempo concluimos que la soberbia de Praxair le hacía pensar que Maxi era el único que podía enfrentarlos por sus conocimientos de leyes y estudios universitarios¹⁰⁸, lo que se demostró totalmente errado. Muchos compañeros, quizás con menos estudios, fueron quienes se encargaron de que avance la organización y de saber a quién y cómo había que enfrentar, con qué método y por qué.

Contradictoriamente, a partir del despido discriminatorio la Comisión Interna se hizo más fuerte, aunque en ese momento no nos dimos cuenta:

“Y bueno cuando Maxi fue separado de la empresa es donde a mi entender se puso más fuerte la Comisión Interna, siguió trabajando desde adentro..., y desde afuera...”¹⁰⁹

Praxair mientras tanto intentaba que el miedo aumente entre los compañeros y comenzó a hacer correr distintos rumores.

En primer lugar comenzó a hacer circular el comentario de que

¹⁰⁷ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

¹⁰⁸ En el momento del acto discriminatorio Maxi era estudiante de Sociología.

¹⁰⁹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 3.

ya estaban hechos los Telegramas de despido para lo que estaban realizando las medidas de fuerza y participaban en las Asambleas.

Posteriormente a distintos compañeros se los presionó para que no se afilien o se desafilien del Sindicato y para que no participen en las asambleas y medidas de fuerza. Era muy común en estas semanas que personal jerárquico cite permanentemente a los compañeros a sus oficinas. Como decíamos en ese momento, el lavado de cerebro estaba a la orden del día. En esas citas la frase más usada por la empresa era “esto no va a terminar bien”.

La empresa no se detuvo después del despido e intentó presionar individualmente a distintos compañeros:

“Mirá, cuando les dijimos ‘No vamos a hacer horas extras porque queremos que lo reincorporen a Maxi’, empezábamos a hacer eso con gente incluso que no estaba afiliada al sindicato, que despacito se venía sumando, pero tenían sus miedos.”¹¹⁰

A algunos la empresa les ofreció nuevos cargos y recategorizaciones si no se afiliaban, si se desafiliaban o si dejaban de participar en las medidas de fuerza.

Como cuenta un trabajador de la fábrica:

“...había una vacante, un ascenso porque el sueldo es otra categoría... el jefe directo mío le dijo a esta persona si se afiliaba se estaba cerrando las puertas para la vacante...y esta persona se afilió...y la vacante no le fue dada a el sino a otra persona con menos antigüedad...”¹¹¹

Otro trabajador recuerda un caso similar. A un compañero le ofrecieron pasar a otro puesto y darle un aumento de suel-

¹¹⁰ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

¹¹¹ Trabajador de Praxair (2005): Declaración Testimonial N° 2, Expediente MFN N° 1032, en INADI.

do como reconocimiento, pero para que eso ocurra no debía afiliarse al Sindicato:

“...[Da el nombre de un jefe] lo había llamado a un día a la oficina y le ofreció un puesto...pero le recordó algo, que si se afiliaba al sindicato que se olvidara del puesto ese...”¹¹²

Tiempo después, algunos compañeros, comenzamos a recibir llamados telefónicos donde escuchábamos nuestras propias conversaciones a la salida de Praxair, charlas que manteníamos con compañeros del Sindicato, entre los Delegados y con otros compañeros y conversaciones en el Ministerio de Trabajo cuando empezamos a realizar las primeras denuncias por categorías internas:

“...me llegaron mensajes en mi teléfono celular de la conversación que habíamos tenido en el Ministerio de Trabajo donde yo hablaba. A mí me parece que era un modo de meter miedo o presión, yo lo tomé así. (...) como si alguien me hubiese grabado y me lo hubiera mandado en un mensaje telefónico. Con eso me estaban demostrando que me grababan.”¹¹³

A pesar de todo, pudimos mantener las distintas acciones de fuerza aunque el miedo era muy grande y dudábamos de la posibilidad de lograr la reincorporación de nuestro compañero. Como recuerdan distintos partícipes de los hechos, la reincorporación parecía imposible, pero a pesar de eso las medidas de fuerza se hacían sin dudar:

“...yo lo veía difícil, pensaba que estábamos peleando contra..., contra molinos de viento, así, no..., por un lado había una pequeña esperanza pero, digo no, no creía, realmente no creía

¹¹² Trabajador de Praxair (2005): Declaración Testimonial N° 1, Expediente MFN N° 1032, en INADI.

¹¹³ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 13.

*que pueda volver (...) aunque nosotros muchos pensamos que era difícil siempre estábamos... , ante cualquier medida, tratar de estar siempre ahí apoyando para que el compañero ingrese.*¹¹⁴

Mientras tanto, Maxi seguía viniendo todos los días a la puerta de la fábrica y se quedaba allí largas horas. Nosotros de adentro le sacábamos comida, bebidas, café, mate y salíamos a hacerle compañía para mostrarle a la empresa que no nos había quebrado:

*“Y eso [que Maxi venga a la puerta todos los días] nos dio una fuerza terrible para poder seguir nosotros desde adentro empujando y sabiendo que él, pasando un tiempo, no se, un mes, dos meses, un año, el tenía que estar acá adentro, y nosotros haciendo fuerza, apoyando de acá a la causa...”*¹¹⁵

Junto con las medidas de fuerza comenzamos a hacer un fondo de ayuda económica para que Maxi no baje los brazos por la urgencia económica que se le planteaba. Él se comprometió a no aceptar un sólo peso de la indemnización por el simple hecho que no aceptábamos el despido.

Desde el despido, todos los días nos juntábamos a la salida de la fábrica para charlar la situación y la perspectiva. A estas reuniones a la salida de la fábrica muchas veces venía Simon Velozo (Secretario de Organización del Sindicato Químico) quien iba también a las audiencias en el Ministerio de Trabajo.

En el Ministerio se realizaron dos audiencias. Praxair primero ofreció aumentar el importe de la indemnización y, posteriormente, ante nuestra negativa y del Sindicato declinó la instancia planteando que ellos no se habían enterado nada de las afiliaciones, nada de la Comisión Interna, nada de la elec-

¹¹⁴ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 3.

¹¹⁵ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 9.

ción “casera”, que la notificación del Sindicato con los Delegados le había llegado posteriormente de avisarle oralmente a Arecco su desvinculación y que la decisión de despedirlo fue por reestructuración.

En una de las reuniones, un gerente de Praxair, dijo lleno de orgullo y arrogancia que mientras él esté en Praxair, Arecco no iba a poner un pie cerca de la empresa. Esta idea era planteada, por distintos gerentes a miembros del Sindicato y, también, a distintos compañeros, como muestra el siguiente extracto:

“...se veían en la postura muy duros y que no..., inclusive de haber escuchado a gente de legales o el mismo J.B. (nombra al Gerente de RRHH de esa época)-, que no..., que era imposible la reincorporación y que una vez que Praxair toma la decisión no había vuelta atrás y que iba a hacer lo posible para que no se reincorpore.”¹¹⁶

Al término de la última audiencia en el Ministerio de Trabajo, en la cual Praxair declinó la instancia, se realizó una Asamblea en la puerta de la fábrica.

La Asamblea la realizamos en la puerta y con más compañeros que en las anteriores. La intención de hacerla en la puerta era que queríamos que participe Maxi y representantes del Sindicato.

Mas allá de que en el momento no le dimos tanta importancia, realizar esa Asamblea, en la puerta de la fábrica y con la totalidad de los compañeros que se afiliaron al Sindicato más algunos que no se habían afiliado pero consideraban que el despido era un atropello que no debíamos dejar pasar, fue una muestra de unidad muy fuerte de los trabajadores. Era una muestra de que la empresa ya no podía frenar la sindicalización que habíamos comenzado, a pesar del miedo que seguíamos sintiendo y la incertidumbre de cómo seguiría la lucha.

¹¹⁶ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 11.

La Asamblea resolvió realizar la elección de Comisión Interna manteniendo a Maxi Arecco en la lista aunque Praxair no lo dejaba entrar a trabajar. También se decidió mantener las medidas de fuerza (quita de horas extras, trabajo a reglamento, no trabajo el fin de semana) en el interior de la fábrica hasta el 5 de mayo de 2005, día de la elección.

En la Asamblea se percibió que muchos compañeros dudaban que tengamos la fuerza y la experiencia como para lograr la reincorporación en un enfrentamiento directo contra una multinacional como Praxair.

Al avanzar los días de nuestras medidas de fuerza vimos como Praxair enviaba el trabajo que nosotros no hacíamos a las sucursales (las cuales no tenían Delegados y no podían plegarse a nuestra medida y en algunos casos ni siquiera se enteraban) y a otras empresas “competidoras”. Esto aumentó las dudas de cómo continuar con la lucha.

En ese momento evaluamos que nuestra reciente organización interna estaba dando sus primeros pasos en un enfrentamiento directo con una de las empresas más importantes del mundo, la cual nos venía golpeando desde hacía años y que nos había golpeado nuevamente, lo que hacía que muchos compañeros, a pesar de mostrarse dispuestos a dar la pelea por la reincorporación eran escépticos en lo que respecta a la posibilidad de lograrla efectivamente:

“...yo sinceramente nunca pensé que se iba a dar, jamás pensé que se iba a dar (...) Desde acá adentro se hacía fuerza pero..., yo creo que no estábamos convencidos, yo creo..., para mí ninguno de los que estábamos acá pensábamos que existía la posibilidad de que vuelva a ingresar.”¹¹⁷

El 5 de mayo de 2005 se realizó la elección de Delegados donde fueron electos los compañeros mencionados anteriormen-

¹¹⁷ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 8.

te. Praxair se negó a notificarse ya que estaba Arecco en la lista por lo que el Sindicato lo tuvo que hacer por Carta Documento CD530082347ar.

A pesar de la negativa de la empresa de reconocer a la Comisión Interna, esta ya estaba funcionando de hecho, a pesar de Praxair, con Asambleas permanentes en las cuales se discutía y se resolvía y considerando que la mejor forma de pelear por Arecco era avanzando en la organización y consolidación de la Comisión Interna.

Como relatan distintos compañeros, Praxair tardó más de un mes desde el 5 de mayo de 2005 en reconocer a la Comisión Interna:

“En principio no aceptaban a los delegados, pasó más de un mes hasta que nos aceptaron; pero fue dura la lucha hasta que empezamos a dialogar y a discutir los temas...”¹¹⁸

“Bueno, lo primero que hace la Comisión Interna es tratar de ser reconocida, ¿no? La empresa en eso pone freno, no la reconocía. Pero yo no sé si fue una cuestión de actitud o de no saber tratar. O sea, cuando había otra dirigencia, era dura, no sabía cómo tratarlos. Me parece a mí; a lo mejor lo sabían y quisieron poner la mano dura.”¹¹⁹

Si bien Praxair nos había golpeado, que Maxi no acepte la “indemnización aumentada” (como nos gustaba llamarla a nosotros los trabajadores) que le ofrecía la empresa y mostrarse dispuesto a seguir la pelea por la reincorporación y no por dinero, como quería hacer creer Praxair mediante rumores infundados, nos daba mucha fuerza al interior de la fábrica.

La idea de que los derechos de los trabajadores no tienen precio y que no había que bajar los brazos se instaló con fuerza en todos los compañeros.

¹¹⁸ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 13.

¹¹⁹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 12.

Junto con esto, además, un compañero comentó que conocía un caso donde se había logrado la reincorporación de una trabajadora mediante la instancia judicial. Tiempo después supimos que el caso era Balaguer contra Pepsico.

Como recuerda el compañero que conocía el antecedente:

“...yo conocía por ejemplo un despido de otra empresa, de una alimenticia, que habían despedido a la señora de un delegado. Esta señora hizo juicio y la reincorporaron, le hicieron la reincorporación. Así que teníamos un conocimiento, y por eso también luchábamos porque Maxi entre...”¹²⁰

Al conocer el antecedente que había marcado el caso Balaguer comenzamos a hablar con abogados sobre la posibilidad de ir a juicio.

¹²⁰ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 13.

CAPÍTULO 6

La consolidación de la Interna y la pelea por la reincorporación

LA INSTANCIA JUDICIAL

En esos días comenzamos a avanzar en distintas conversaciones con abogados para asesorarnos sobre la posibilidad de reincorporar a nuestro compañero por la vía judicial.

La idea de ir a la justicia partía de ver que, en esos momentos, la relación de fuerzas entre la empresa y nosotros era favorable a Praxair, debido a nuestra poca experiencia y reciente y embrionaria organización interna, sin tener consolidada la formación de la Comisión al interior de la fábrica y sin contactos al exterior.

Sin embargo como veremos en el apartado *Los Delegados y trabajadores movilizados para ganar el juicio*, la intención era ir a la justicia poniendo a la Comisión Interna al servicio del juicio para ayudar a que el mismo se desarrolle favorablemente para nosotros, y a su vez, si nos iba bien judicialmente nos iba a potenciar al interior de la fábrica para seguir pidiendo la reincorporación.

Desde el primer momento sabíamos que a Praxair no le importaba pagar multas o sanciones económicas para que nuestro compañero siga afuera, por lo que, aunque salgan fallos favorables, sin organización interna fuerte no lo íbamos a reincorporar.

Mientras tanto, después de recorrer varios abogados para ver quien llevaba adelante el juicio, conocimos a la Dra. Raquel Coronel quien tomó el caso en el plano judicial.

Con el caso de Balaguer contra Pepsico como antecedente

decidimos comenzar las acciones legales en el INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo) y en el Juzgado Laboral.

En la Demanda se planteó que el intento de despido era discriminatorio y antisindical por lo que se pedía la reincorporación de Arecco a su puesto de trabajo.

PARO QUÍMICO Y PRIMER MARCHA A PRAXAIR

Los primeros días de junio fuimos convocados por el Sindicato para un Plenario de Delegados y Congressales por la apertura de las discusiones paritarias.

En el Plenario del 6 de junio de 2005 (que por nuestra inexperiencia desconocíamos su existencia), en el cual participaron alrededor de 250 Delegados de fábrica, se resolvió comenzar a realizar medidas de fuerza para recuperar los salarios. Las medidas de fuerza desembocarían en un paro de 24hs que en Praxair íbamos a realizar totalmente en los sectores de producción, adecuación de cilindros, expedición y distribución.

En el Plenario, donde participamos los cuatro Delegados, hablamos José Vega y Maxi Arecco contando nuestro problema.

Al escuchar nuestro relato varios Delegados y Congressales, plantearon que había que hacer algo y se resolvió inmediatamente hacer una marcha a la puerta de Praxair para exigir la reincorporación.

Como recuerda un compañero que participó del Plenario:

“...esa marcha se logró porque estábamos en un plenario, discutiendo temas, no especialmente de Maxi sino temas de paritarias, y donde se encontraba el compañero Maxi, y bueno, por decisión de todos los delegados y congresales que estaban se decidió o se pidió a la directiva del sindicato ha-



*cer una marcha a Praxair para pedir la reincorporación de Maxi. Se hizo y vinieron cinco o seis micros llenos de compañeros...*¹²¹

El viernes 10 de junio de 2005, salimos del Sindicato, cinco micros con la Directiva, los Delegados y Congresales Químicos, hacia Praxair.

Al llegar a la puerta de la fábrica, con más de 250 Delegados y Congresales Químicos, Praxair atendió a Directivos del Sindicato y a la Comisión Interna aunque se negó a que ingrese Maxi a la reunión. En la reunión la empresa planteó que esperaría el fallo judicial y si éste era a favor de los trabajadores, Praxair reincorporaría a Arecco inmediatamente.

¹²¹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 13.

LOS DELEGADOS Y TRABAJADORES MOVILIZADOS PARA GANAR EL JUICIO

A partir de la marcha resolvimos que teníamos que ver como colaborábamos en el juicio para lograr que sea favorable. Sabíamos que esta vía no era la mejor y preferíamos no tener que recurrir a esta opción, pero como ya dijimos, también reconocíamos que la relación de fuerza debido a nuestra nueva y débil organización interna no nos era favorable.

Como dijimos en el apartado *La instancia judicial*, la intención era poner la Comisión Interna al servicio del juicio y que el juicio fortalezca a la Comisión para reincorporar efectivamente a nuestro compañero, y no para ganar el juicio y que Praxair lo resuelva con el pago de multas.

Al iniciarse el juicio la empresa lo primero que hizo (que era lo único que hacía hasta el momento) fue ofrecer una nueva suma de dinero por encima de la indemnización por ley. Lógicamente, esta nueva oferta también fue rechazada.

Al interior de la fábrica continuamos con las Asambleas en las cuales siempre se discutía la reincorporación de nuestro compañero y a continuación el resto de las demandas como salarios, horas turnos, horas extras, reconocimiento de título, recategorización, antigüedad, ventiladores, agua caliente, etc.

“...cuando se empezaron a hacer asambleas, en todas las asambleas se exponía la situación de Maxi, como primer punto era la reincorporación de Maxi...”¹²²

Como veremos, el resto de las demandas fueron los primeros logros que consiguió la Comisión Interna, y desde los cuales comenzamos a fortalecernos después del duro golpe que era que Maxi esté afuera.

¹²² Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 8.

La primera tarea que tuvimos en relación al juicio fue el tema de los testigos. La idea fue que tres o cuatro compañeros, preferentemente los Delegados por tener inmunidad, sean testigos testimoniales y los que quieran del resto de los compañeros participen como testigos de reconocimiento del Acta de la elección “casera”, validando la existencia de la misma y su firma en la misma.

En total casi veinte compañeros participaron, a pesar del miedo a futuras sanciones por parte de la empresa, como testigos en el Juzgado N° 37.

Como plantean los distintos entrevistados testigos de reconocimiento del Acta de la elección “casera”, el despido fue considerado como algo muy injusto e indignante. Esta indignación hizo que muchos compañeros se ofrecieran como testigos a pesar de las sanciones o represalias que la empresa podía llegar a tomar:

“... nos animamos porque parecía que era muy injusto lo que habían hecho con este muchacho, entonces, nos animamos a dar una mano, pase lo que pase, que nos suspendan, que nos echen, entonces, nos animamos a hacer lo que sea necesario...”¹²³

“Sí, primero porque me pareció mal la injusticia que habían hecho con este chico y la verdad estaba indignado y en ese momento no me preocupó que la empresa pudiese llegar a decir ‘voy a tomar medidas relacionadas con él’, sinceramente no me interesó algún tipo de consecuencias que pudiera llegar a tener.”¹²⁴

Mientras el Juicio avanzaba, comenzamos a charlar entre los Delegados que más podíamos hacer por la reincorporación.

Una de las ideas que nos surgió fue pedir adhesiones a los Sindicatos, Comisiones Internas, Organismos de Derechos Humanos y a Políticos, para presentárselas a Praxair y al Juzgado.

¹²³ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 1.

¹²⁴ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 2.

A partir de septiembre de 2005 y hasta principios del año siguiente nos dedicamos a la búsqueda de las adhesiones. Para esta tarea nos dividimos en zonas y determinamos quienes se encargaban de ir a ver a los posibles adherentes.

La búsqueda de adhesiones no sólo la realizamos los trabajadores de Praxair, sino que también contamos con la ayuda y colaboración de distintos amigos, conocidos y compañeros externos. Al ver a alguien que adhería, no sólo le pedíamos la adhesión, sino también que nos contacte con otro Sindicato o Comisión Interna que pueda adherir. De esta forma llegamos a obtener más de 1000 adhesiones entre las cuales había representantes sindicales de la CGT, CTA, Sindicatos, Seccionales de Sindicatos, Comisiones Internas, Cuerpos de Delegados, Delegados, Organismos de Derechos Humanos, Organismos y Agrupaciones de Abogados, Federaciones y Centros de Estudiantes, Diputados Nacionales, Diputados Provinciales, Legisladores de Capital Federal, Partidos Políticos y personalidades políticas y sociales.¹²⁵

En ese momento abrimos la casilla de correo electrónico reincorporenamaxi@yahoo.com.ar desde la cual difundíamos el caso y comunicábamos las adhesiones que teníamos.

El mail también lo usábamos para comunicar a trabajadores de otras sucursales de Praxair lo que sucedía en la Casa Central, y al personal jerárquico para que vean que no bajábamos los brazos y que seguíamos detrás del caso de nuestro compañero Delegado electo discriminado.

Mientras tanto, todas las semanas nos juntábamos con Maxi, íbamos juntos al Sindicato y él seguía viniendo a la puerta de la fábrica.

¹²⁵ El texto dirigido al Juzgado y a la Empresa pedía “... *la inmediata reincorporación de Maximiliano Arecco (candidato a delegado electo) a su puesto de trabajo y que cese la actitud discriminatoria y antisindical por parte de Praxair Argentina SA.*” Adhesiones por la reincorporación de Maximiliano Arecco (2005-2006): Juzgado Nacional del Trabajo N° 37, Expediente 10522/05.



**EL FORTALECIMIENTO DE LOS DELEGADOS Y LOS TRABAJADORES
AL INTERIOR DE LA FÁBRICA**

Al interior de la fábrica, mientras tanto avanzábamos en la organización y la defensa de nuestros derechos.

Haber avanzado en la organización a pesar del despido de Maximiliano y los “aprietes” de la empresa a distintos compañeros, las medidas de fuerza que hicimos por la reincorporación, las acciones convocadas por el Sindicato por recomposición salarial, y las permanentes Asambleas para discutir los distintos temas con los compañeros demostraron que había una nueva situación al interior de la fábrica, en la relación empresa-trabajadores.

Habíamos conseguido que en Praxair Casa Central haya Delegados, Delegados elegidos por sus compañeros, Delegados que convocaban a Asambleas para discutir entre todos las distintas cuestiones y como resolverlas, y esto no era poca cosa:

“...a partir de la organización de la Comisión Interna pudimos comenzar a hacer asambleas que..., donde se puede discutir todo, donde aprendemos, donde intercambiamos comentarios de cada sector, de cada distinto compañero y donde también se decide entre todos que..., que lucha vamos a hacer o que..., por que motivo vamos a pelear y como vamos a ir realizando distintas..., distintas medidas...”¹²⁶

Las primeras peleas que dimos al interior de la fábrica fueron por aumento de salarios, por recategorizaciones y por el cumplimiento de los derechos que Praxair no cumplía, especialmente pago de título secundario y de antigüedad.

Ese primer momento de la Comisión Interna, también, fue de rápido aprendizaje para los Delegados, quienes prácticamente no contábamos con experiencia sindical previa y tuvimos que for-

¹²⁶ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

marnos de urgencia. Para esto fue importante la relación directa con el Sindicato y el aprovechamiento al máximo de las licencias gremiales para ir a cursos, consultar abogados o para charlar y compartir experiencias con compañeros del Sindicato con mayores conocimientos y antigüedad que nosotros.

Igualmente, corresponde aclarar que, en los primeros meses posteriores al armado de la Comisión, para algunos compañeros daba la sensación que haber armado la Comisión Interna no había tenido mucho sentido. Habían despedido un compañero, nos apretaban permanentemente, la empresa estaba dura y no lográbamos sacarle nada. En esos primeros tiempos de la Comisión Interna, la situación se veía tan mal que incluso un grupo de compañeros, que se habían afiliado recientemente, decidió desafiliarse al Sindicato, porque consideraban que no se podía conseguir nada. A pesar de esto avanzamos con distintas acciones y medidas de fuerza que fueron la base para las cosas que se consiguieron después:

“Y todo fue palo y palo, durísimo. Porque ibas allá y ‘no’; ibas a arriba, y ‘no’; era durísimo.”¹²⁷

“En un principio la Comisión Interna no consiguió nada. (...) era todo un ‘No’ y te cerraban la puerta en la cara.”¹²⁸

Para que la empresa cumpla en reiteradas oportunidades hicimos quita de colaboración, quita de horas extras, trabajamos a reglamento, realizamos medidas por turno, hicimos largas y continuas asambleas, no trabajamos los fines de semana e hicimos varias denuncias en el Ministerio de Trabajo:

¹²⁷ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

¹²⁸ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 12.

“Eso también, se empezaron a hacer denuncias en el Ministerio de Trabajo, que nos faltaba esto, que nos faltaba lo otro, que los del Ministerio de Trabajo empezaron a venir acá. Y ahí se empezó a gestar un poco más, ahí se hizo más fuerte la lucha sindical. (...) La gente que no estaba afiliada empezó a creer un poco más, de a poquito.”¹²⁹

Uno de los primeros reclamos fue el reconocimiento y pago del adicional del 20% por título secundario que marca el Convenio y el 1% anual por año de Antigüedad. Sobre esto dos puntos Praxair planteaba que estaban dentro de nuestro salario. Luego de investigar distintos recibos de nuestros compañeros, vimos que había casos de trabajadores que se habían recibido recientemente y el sueldo no se había movido. Lo mismo ocurría con la antigüedad, había casos de compañeros que no se le había modificado el sueldo durante más de un año. Estos ejemplos eran la prueba de que Praxair no pagaba Título y Antigüedad como el Convenio de Trabajadores Químicos dispone.

Luego de varias reuniones con la empresa en el Ministerio de Trabajo y en el Sindicato, con distintas medidas al interior de la fábrica, fundamentalmente quita de horas extras y de colaboración, al cabo de unos meses, logramos el primer éxito de la organización interna, la empresa comenzó a liquidar estos ítems.

A partir de este primer logro fuimos adquiriendo más confianza en nuestra organización, comenzaron a participar nuevos compañeros, se afianzaron compañeros que ya participaban pero dubitativamente y avanzamos por el resto de las demandas.

El siguiente reclamo fue, dado que Praxair no reconocía las Categorías, el reconocimiento de las mismas y la recategorización que le correspondía a casi todos los compañeros. También se pidió el correcto pago de horas extras y que las mismas se distribuyan entre todos los compañeros por igual para que no se use

¹²⁹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.



como premio para algunos. Además se incluyó entre los primeros pedidos la regularización de la entrega de ropa y la instalación de ventiladores en la planta.

Con el paso de los meses la pelea comenzaba a dar sus frutos. Como reconoce un entrevistado:

“... se hacían asambleas muy seguidas, habíamos cortado las horas extras, se corto la hora extra un tiempo para que se vayan consiguiendo algunas cosas que hacían falta acá. (...) Por ejemplo el tema de la ropa, ¿qué otro tema era?, el tema de las horas extras, cuando le daban a una persona que sea a todos parejo, no que le den a uno solo porque sino, no tiene beneficio, cuando den horas extras que den a fulano, fulano, fulano, ahora el que no quiere hacer..., listo. Todas esas cosas se consiguió también. En eso estaba medio rebelde la empresa, le daba al que ellos le parecía mejor, y

*bueno, no sé, ¿qué otra cosa? (...) Se consiguió el tema de las categorías, yo ya era llenador oficial acá, pero seguía con la categoría de llenador nada más, y ahí acá recién me dieron la categoría Al...*¹³⁰

Para otro compañero:

*“...conseguimos que nos reconozcan las categorías como correspondía, que nos reconozcan el 20% de título, que nos reconozcan, bueno, el pago de horas extras, y también conseguimos algunos aumentos de salario.”*¹³¹

Otros compañeros plantean que:

*“...pudimos conseguir las categorías, antigüedad, título, que no pagaba la empresa, es más, hicimos respetar parte del Convenio, por fallecimiento de familiares que tampoco se querían hacer cargo y a través de muchas decisiones y de muchas reuniones hemos podido conseguir... se tardó aproximadamente un año y medio tratar de conseguir beneficios que decía nuestro convenio. A partir de agosto de 2006, se empezaron a pagar título, categorías, antigüedad y las nuevas categorías...”*¹³²

“...que las horas extra se paguen tal cual lo dice el convenio, por ejemplo. Lo último que llegamos a arreglar es que antes un feriado lo pagaban al 300%, y en realidad es tu hora más el 300% de tu hora; y ellos pagaban la hora por tres. Y una de las últimas cosas que se lograron fue el tema de que se paguen como corresponde los feriados, el feriado químico y las horas al 50% y al 100%. Se logró que se pague la hora turno después

¹³⁰ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 10.

¹³¹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

¹³² Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 6.

de la una de la tarde del día sábado porque hay muchos que decían ‘Quédate el sábado hasta las seis’, te la pagaban al 50% y te decían ‘No, si el sábado es así’. Entonces, entramos a cobrarlas al 100 y los domingos al 100, como correspondía, y el franco en la semana.”¹³³

También se logró que se pongan ventiladores, aire acondicionado y calventores en distintos lugares de la planta y oficinas:

“Ventiladores en la planta de llenado, porque en verano, con los tubos comprimiéndose, llegaba a una temperatura en rampa de 40 grados. No se podía laborar así, era totalmente insalubre eso, te mataba. Pusieron los ventiladores. También pusieron el aire acondicionado y los calventores en el comedor, que tampoco teníamos, se logró que pongan un caloventor en la oficina de expedición, en la chiquita, y hay otra oficina más grande que tiene aire acondicionado, calefacción.”¹³⁴

Además de las cosas que relatan los entrevistados, a lo largo del 2006 conseguimos que se agregue un techo en la zona de expedición para que quienes trabajan ahí no se mojen los días de lluvia y en el mismo año, también, se colocó un techo en clasificación de tubos con el mismo objetivo que el de expedición. Logramos que a los compañeros de producción que se quedan a hacer horas extras en la semana se les dé un refrigerio con bebida como refuerzo, al cumplirse las ocho horas trabajadas, que se paguen los remedios recetados por la Obra Social y el subsidio por fallecimiento de familiar como marca el Convenio de los trabajadores Químicos. Se consiguió que los compañeros contratados, por agencia o tercerizados que hacían tareas incluidas en el Convenio de Trabajadores

¹³³ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

¹³⁴ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

Químicos, sean efectivizados como personal de Praxair y se les reconozca la antigüedad correspondiente.

Durante el 2007, después de realizar nuevamente distintas medidas de fuerza durante varios meses logramos que se dé un adelanto de paritarias mientras duraba la negociación entre el Sindicato y la Cámara empresaria.

Además conseguimos que se pongan pistolas neumáticas para cerrar los tubos y evitar problemas en las muñecas, codos y hombros que les causaba a los compañeros este movimiento repetitivo. También que se regularicen las entregas de las tres mudas de ropa por año, que se entregue una campera chaleco, camisetas y ropa interior de invierno.

A su vez, como recuerdan los siguientes compañeros, se consiguió que se construya un comedor para los compañeros del turno noche, que hasta entonces no tenían un lugar para comer, que se paguen las horas extras como corresponde y que se pague la llamada con un adicional de 130% y un franco compensatorio para el trabajo de los fines de semana en temporada:

“Se consiguió el comedorcito en la planta, que antes comíamos arriba de unos tubos, el turno tarde y noche.”¹³⁵

“Ahora se pagan las llamadas, se pagan los días como corresponde, logramos tener un comedor de noche, que no teníamos.”¹³⁶

Junto a los salarios, las categorías, las mejoras en las condiciones de trabajo y la recuperación de muchos beneficios y derechos, se consiguió que la empresa deje de lado el maltrato, el abuso psicológico y físico y frenamos su campaña pro-productividad y de flexibilización de los puestos de trabajo y, por ende, de los trabajadores. Como plantean los siguientes compañeros, con la

¹³⁵ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 10.

¹³⁶ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

organización interna los trabajadores nos sentimos más fuertes y recuperamos 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.”¹³⁷

“Sirvió mucho, yo creo que hoy por hoy, este..., la gente mas allá de la plata, lo que..., lo que ganamos es dignidad y eso no hay plata para que se la pague.”¹³⁸

¹³⁷ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 1.

¹³⁸ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 6.

CAPÍTULO 7

Los fallos por la reincorporación

LOS FALLOS DEL INADI Y EL JUZGADO N° 37

En abril de 2006 tuvimos la gran noticia de la resolución favorable del INADI.¹³⁹

¹³⁹ En su Dictamen el Instituto contra la Discriminación planteó: “*De esta manera y de los dichos de los testigos presentados el denunciante ha probado: 1°) Que su actividad gremial era pública y notoria y que la empresa no podía desconocerla; 2°) Que coincidente con la semana de postulación de candidatos para ocupar los cargos gremiales, la empresa trasladó al denunciante de su sede de Pacheco a otra sede en Florencio Varela. 3°) Que fue su actividad sindical la más importante para conformar la representación gremial de la empresa Praxair S.A. 4°) Que su actividad sindical se basó no sólo en la conformación de la representación gremial sino en el reclamo de derechos básicos de los trabajadores como la concesión de horas de estudio o el pago de horas extra, título y categorización. 5°) También de los testimonios colectados, tanto de la parte denunciante –fs. 190- como de la denunciada –fs. 220-223- surge que recién en el año 2005, específicamente en el mes de mayo, se logra la representación sindical en la Planta de Pacheco y que anteriormente no había habido ningún tipo de representación, aunque los testigos de la denunciante aducen que si existió un intento de sindicalización que fue truncada por la denunciada.*”

En la Conclusión el Dictamen dijo: “*1°) Que existe vinculación entre la actividad gremial realizada por el denunciante y su despido posterior. Del análisis de los elementos probatorios aportados surge que el despido dispuesto por la denunciada es consecuencia de la actividad llevada a cabo por el Sr. Arecco como principal propulsor de las afiliaciones necesarias para obtener representación sindical. Tal es así que después de diez años, en la planta donde desempeñaba las funciones el señor Arecco es que se logra elegir delegados y que si esto se consigue, siendo el activismo desarrollado en gran parte por el Sr. Arecco uno de los motivos verdaderos por los cuales se lo pretende separar de su puesto de trabajo. 2°) Que la Ley 23.592 obliga al cese de la realización del acto por parte del*

Este fallo comenzó a mostrar que realmente podíamos lograr la reincorporación efectiva de Maximiliano.

Poco después, el 23 de junio de 2006, salió el fallo de la Jueza Silvia Pinto del Juzgado Laboral N° 37. La Sentencia N° 10.991 dijo que el despido era discriminatorio por la actividad sindical de Maximiliano y que por lo tanto correspondía la reincorporación de nuestro compañero.¹⁴⁰

sujeto activo del mismo. Por ende si la víctima de un acto discriminatorio por opinión gremial es despedida, las consecuencias serían dos: A) Que el poder de decisión del empleador en las relaciones de trabajo es absoluto; B) Que no habría reparación hacia el discriminado, sino castigo por sostener opiniones gremiales que el empleador considera perjudiciales a sus intereses.

Es por esta razón que esta asesoría considera que sin perjuicio del derecho de la víctima, esta podría exigir que judicialmente se declare la nulidad del despido y la reposición al estado de cosas anteriores al mismo, ya lo que se está sancionando no es el despido en sí mismo, sino la discriminación en el ejercicio de un derecho.” INADI (2006): Denuncia MFN 1032, Dictamen N° 225-06, Buenos Aires.

¹⁴⁰ La Jueza Silvia Pinto del Juzgado N° 37 planteó que: “...de los testigos de la actora surge que desde el mes de marzo de 2005 hubo numerosas reuniones de los empleados que luego integrarían la comisión directiva—incluido Arecco— en distintos lugares de la empresa, destinadas para hablar sobre la falta de pago de horas extras y otorgamiento de días de estudio y luego para organizar y preparar la elección sindical, que culminó con la reunión efectuada el 11 de abril fuera del vestuario, que fue pública y en la que participaron varios trabajadores que luego comparecieron a ratificar su firma en la audiencia de fs. 199/200, fs. 210 y fs. 231. Y en dicha reunión se designó a los miembros de la comisión interna, entre los que estaba Maximiliano Arecco...”.

Además, según la Jueza: “...el despido se debió a la actividad gremial realizada por el actor que era pública y notoria, respecto de la cual estaban en conocimiento la demandada según testimonios antes examinados.”

En lo que respecta a la reincorporación de nuestro compañero, la Jueza consideró que: “...acreditado el despido discriminatorio por motivos antisindicales, concluyo que el trabajador afectado tiene derecho a que se deje sin efecto el acto discriminatorio y por ende he de declarar la nulidad de la decisión rescisoria y disponer la readmisión en el empleo de Maximiliano Arecco.”

En el Fallo, propiamente dicho, la Jueza Silvia Pinto resolvió: “1) Haciendo lugar a la demanda deducida por Maximiliano Arecco contra Praxair Argentina SA, declarando la nulidad del despido dispuesto por esta última y condenándola a reinstalar al actor dentro del quinto día de quedar firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de astreintes, cuyo monto será fijado oportunamente...” Poder Judicial de la Nación (2006): Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37, Autos

A partir del fallo del Juzgado 37, el caso, comenzó a hacerse conocido como nueva jurisprudencia a través de los medios de comunicación.¹⁴¹ Después de la nota de *Clarín*, distintos artículos aparecieron en medios escritos y varios programas radiales entrevistaron a Maxi.

Semanas después la Revista *Caras y Caretas* con el título *Las sospechosas de siempre*, desarrolló una nota donde comentaba los últimos casos de discriminación en el ámbito laboral denunciados ante el INADI ocurridos en las empresas multinacionales Praxair, Pepsico, Telefónica, IBM y Coca Cola. En el artículo se explicaba la particularidad de cada caso y los fallos.¹⁴²

Nosotros todo lo que salía lo reenviábamos por mail a todos lados, a quienes habían adherido, a los medios de comunicación, a personal jerárquico de Praxair y a los trabajadores de las sucursales.

LOS RUMORES DE PRAXAIR Y LA CAMPAÑA POR LA INDEPENDENCIA DE LOS JUECES

El caso, debido a que la empresa apeló el fallo, a fines de julio de 2006 pasó a la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, conformada por los jueces Julio Simon, Oscar Zas y García Margalejo.

“Arecco Maximiliano c/ Praxair Argentina SA”, Expediente N° 10522/05, Sentencia Definitiva N° 10.991, Folio 714, en www.gazetajudicial.com.ar/document.php?ID=2237

¹⁴¹ El Diario Clarín planteó que: “*De las declaraciones de testigos y de la defensa de la empresa, para la jueza, el despido fue ‘un acto discriminatorio de la empresa destinado a extinguir el contrato de Arecco para afectar concretamente sus derechos sindicales evitando, de ese modo, que cumplida la notificación formal, el dependiente goce de la tutela sindical’. Y la ley antidiscriminación ‘a pedido de damnificado obliga a dejar sin efecto el acto discriminatorio’...*” Clarín (11/07/2006): *Nuevo fallo laboral por discriminar*, en *Diario Clarín*, Bs. As., p. 6.

¹⁴² Bermúdez Ismael (Octubre 2006): *Las sospechosas de siempre*, en *Caras y Caretas*, Año 45, N° 2203, Bs. As., p. 41.

A mediados de noviembre de 2006 sucedió un extraño hecho que nos haría difundir nuevamente el caso y pedir más adhesiones.

El hecho fue que personal jerárquico de Praxair comenzó a decir abiertamente al interior de la fábrica que el juicio ya estaba resuelto y era en contra nuestro, que ellos ya tenían la certeza de que los jueces García Margalejo y Simon habían votado en contra de la reincorporación. Inclusive, estos Gerentes y Abogados de Praxair como cargándonos nos planteaban que ellos sabían que los jueces iban a votar que hubo discriminación pero que no correspondía la reincorporación efectiva de nuestro compañero, que se arreglaría todo, según ellos, con una “jugosa” indemnización, pero con Maximiliano afuera.

En un primer momento creímos que sólo se trataba de una provocación de la empresa, pero también en algunos compañeros se comenzó a encender la luz de alarma de que la empresa en realidad estaba tan segura que el fallo ya estaba en contra de la reincorporación que se habían “desbocado”.

Sin saber bien qué hacer, pero al pensar que Praxair podía saber el fallo antes de que el mismo sea público, decidimos denunciar a Praxair por sus comentarios y por la posibilidad de que la empresa este intentando influir en la resolución del caso. Junto con esta denuncia comenzamos una nueva campaña de adhesiones pidiendo que los jueces no se dejen presionar por las multinacionales y planteando que la única forma de terminar con los despidos discriminatorios es declarándolos nulos y reincorporando al despedido.

Para nosotros esto era fundamental, con plata no se arreglaba la salida de nuestro compañero. Como ya dijimos en este texto, aceptar dinero era ponerle precio a nuestra organización interna, ponerle precio a nuestros derechos.

Hicimos un comunicado con el título *Por la nulidad de los despidos discriminatorios* en el cual explicábamos como se habían dado los hechos previos al despido, que había pasado en el período posterior al acto discriminatorio y antisindical de Praxair,



comentábamos las resoluciones del INADI y del Juzgado N° 37 y planteábamos lo que estaba pasando al interior de la fábrica:

“Extrañamente, desde mediados de noviembre, mientras se espera la resolución de la Sala, personal Jerárquico de Praxair comenzó a decirle a distintos compañeros de la fábrica que el fallo ya estaba (...) ¿Cómo tiene información que todavía no es pública? (...) alertamos a los Sindicatos, Cuerpos de Delegados, Organizaciones de DDHH y Laborales, y trabajadores en general, sobre los hechos para preparar acciones en caso de concretarse esta irregularidad.”¹⁴³

Para finalizar el comunicado reclamábamos:

¹⁴³ Trabajadores de Praxair (2006): “Por la nulidad de los despidos discriminatorios”, Comunicado en poder de la Comisión Interna.

“-No a la Discriminación. Nulidad de los Actos Discriminatorios. Reincorporación en casos de despidos discriminatorios. -Reincorporación de Arecco”¹⁴⁴

El comunicado lo enviamos por correo electrónico a quienes habían adherido anteriormente, y también a los medios de comunicación, a páginas de Internet y a grupos de abogados laboralistas y de derechos humanos.

A los pocos días de comenzar a mandar los mail, y mientras recibíamos las primeras adhesiones, decidimos que no alcanzaba con mandarlo por correo electrónico por lo que fuimos a la Cámara de Apelaciones y lo repartimos en mano. No teníamos idea de cuanta gente entraba y salía de la Cámara, no sabíamos cuantas copias hacer, no sabíamos si tenía algún sentido volantear el comunicado, pero estábamos seguros de que había que hacer todo lo posible para contrarrestar la posible y supuesta presión que Praxair podía estar ejerciendo sobre los jueces.

Desde entonces comenzamos a ver como el caso tomaba relevancia en las páginas y foros de debate de abogados y de DDHH.

Por mail nos llegaban distintas adhesiones de todo el país de Sindicatos, Comisiones Internas, Organizaciones de Trabajadores, Organismos de DDHH, Centro de Estudiantes, etc.

Junto con estas adhesiones, nos llegó una carta que nos impactó profundamente. En la misma, fechada el 4 de diciembre de 2006, el Premio Nobel de la Paz Adolfo Pérez Esquivel, luego de reseñar la información que tenía del caso y de los rumores del personal jerárquico, planteaba:

“Este rumor, me plantea dos preocupaciones. Por una parte, ¿Por qué la empresa hace circular este rumor?, y lo que es más grave, ¿Si es cierto, como hizo para saberlo?”

¹⁴⁴ Trabajadores de Praxair (2006): “*Por la nulidad de los despidos discriminatorios*”, Comunicado en poder de la Comisión Interna.

En segundo lugar, y de ser cierto este rumor del cual descreo, mi preocupación es motivada por la posibilidad de que la Sala, eventualmente, no reconociera como discriminatorio un hecho que ha sido calificado como tal en dos instancias distintas o que reconociera la discriminación pero no dispusiera la reincorporación del trabajador.”¹⁴⁵

A continuación, el Premio Nóbel de la Paz, enumeraba los distintos Tratados y Pactos Internacionales de Derechos Humanos firmados por Argentina y terminaba la Carta reflexionando:

“...la única forma de terminar con los actos discriminatorios es declarándolos nulos de nulidad absoluta.”¹⁴⁶

Con esta Carta de Pérez Esquivel nos dimos cuenta que el pedido de independencia de los jueces y reincorporación de nuestro compañero había sobrepasado nuestra capacidad de difundirlo y que el caso ya circulaba por lugares que nosotros no nos podíamos imaginar.

NUEVO FALLO FAVORABLE Y NUEVA MANIOBRA DE PRAXAIR

El 28 de diciembre de 2006 salió el fallo de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. El mismo, con los votos por la reincorporación de los jueces Zas y Simon y la oposición de la jueza García Margalejo, ratificó la decisión de la Jueza de Primera Instancia Silvia Pinto, declarando la nulidad del despido de Maximiliano y la consecuente reincorporación de nuestro compañero

¹⁴⁵ Pérez Esquivel, Adolfo (2006): *Arecco c/Praxair*, Fundación Servicio Paz y Justicia, Carta en poder de la Comisión Interna.

¹⁴⁶ Pérez Esquivel, Adolfo (2006): *Arecco c/Praxair*, Fundación Servicio Paz y Justicia, Carta en poder de la Comisión Interna.

a Praxair, por entender que el despido fue producto de un acto discriminatorio y antisindical.¹⁴⁷

La resolución de la Cámara de Apelaciones salió en los diarios *Clarín*¹⁴⁸, *Crónica*¹⁴⁹, *Perfil*¹⁵⁰, *El Cronista*¹⁵¹ y en distintos foros y páginas de Internet.

Desde que salió el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones comenzamos a discutir el regreso de Maxi y las nuevas elecciones de Comisión Interna. La empresa por su parte nos planteó que cuando se cumplan los días legales lo iba a reincorporar.

Debido a la feria judicial de enero, los cálculos nos daban que nuestro compañero debía ser reincorporado el 7 de Febrero de 2007.

Por este motivo resolvimos que ese mismo día realizaríamos las nuevas elecciones internas de Delegados, y decidimos unánimemente que Maximiliano, esta vez, vaya como Delegado General.

Para el regreso de Maxi adornamos la puerta de la fábrica con pasacalles saludando su vuelta.

¹⁴⁷ Para ver el fallo de la Sala V de la CNAT consultar www.gremiodeinformatica.org.ar/article59.html

¹⁴⁸ Bermúdez, Ismael (16/01/2007): *Fallo laboral contra un despido*, en *Diario Clarín*, Bs. As., p. 12.

¹⁴⁹ Agencia TELAM (05/01/2007): *Deben reincorporar a sindicalista despedido*, en www.cronica.com.ar/article/articlepint/1168013439/-1/9/

¹⁵⁰ Agencia DyN (08/01/2007): *Discriminación sindical: reincorporan a despedido*, en www.perfil.com/contenidos/2007/01/05/noticia_0040.html

¹⁵¹ *El Cronista* mostraba cierta preocupación por el fallo y el antecedente que suponían fallos como el de nuestro compañero Arecco o el anterior de Balaguer. En su artículo decía: “*La Cámara de Apelaciones del Trabajo comenzó a aplicar la Ley Antidiscriminación a despidos sin justa causa en los que se pagó una indemnización, y obligando a reponer en su puesto al trabajador. Esto dismantela el ordenamiento laboral argentino, que permite el despido arbitrario con el castigo al empleador de una suma (...)* Una de las características del sistema laboral argentino, plasmada en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, establece una indemnización por despido a cambio de la cual el empleador tiene derecho a despedir sin dar ninguna explicación.” Oliveira, Dolores (04/04/2007): *Justicia obliga a reincorporar a despedido por discriminación*, en *El Cronista*, Bs. As., p. 8.

En el ínterin entre el Fallo de la Cámara y la nueva elección de Delegados se desvinculó (o desvincularon) al antiguo Gerente de Legales (F.M.), uno de los máximos opositores a la reincorporación y quien en varias oportunidades había tenido cruces por este tema con miembros del Sindicato y con compañeros de la fábrica.

En el mismo período el Presidente de Praxair Argentina (D.D.) fue separado de su cargo y se nombró un nuevo Presidente.

Es decir Praxair Argentina tenía nuevo Presidente y nuevo Gerente de Legales.

Al llegar Maxi junto a Simon Velozo (Secretario de Organización del Sindicato Químico), el 7 de febrero de 2007, día de la nueva elección de Comisión Interna, el nuevo Gerente de Legales de la empresa planteó que no tenía la misma fecha que nosotros, que no se habían cumplido los días hábiles, que esperemos, que igual ellos reconocían la reincorporación, que hagamos las elecciones que ellos la avalaban, etc. El nuevo Gerente de Legales se presentó a Maxi y a Simon Velozo, y les dijo que no se hagan problema, que una vez que llegaba la orden judicial lo reincorporaban, como, él tenía entendido, se había comprometido Praxair en la marcha del Sindicato en junio de 2005. Decidimos realizar la elección y después ver qué pasaba.

Al finalizar la elección, la empresa no quiso recibir el resultado por lo que el Sindicato, nuevamente, tuvo que comunicar por Carta Documento CD839896470ar el triunfo de la Lista N°1, que tenía como candidatos a Maximiliano Arecco, Alfredo Cabaña, José Vega y Silvio Menghini.

A los pocos días de la nueva elección, nos dimos cuenta que Praxair sólo quería ganar tiempo diciendo que no había problema y que iba a cumplir con la reincorporación, mientras presentaba un pedido extraordinario para ir a la Corte Suprema y evitar así el regreso efectivo de Maximiliano.

En ese momento, hubo un sentimiento de desazón al interior de la fábrica ante la nueva maniobra de Praxair para evitar

la reincorporación efectiva. La empresa por su parte empezó a hacer correr el rumor entre los compañeros que por más que salgan todos los fallos a favor de la reincorporación, ellos, con plata, pagando las multas, etc. iban a evitar la reincorporación efectiva. Claramente intentaba desmoralizar a compañeros que hacía varios meses venían aportando, de distintas formas, en la pelea por la reincorporación.

En esos días, en un desayuno de trabajo que solía hacer Praxair, demostrando que es una “empresa de puertas abiertas”, distintos compañeros plantearon porqué no se reincorporaba a Arecco si ya estaban los fallos. El nuevo Presidente de Praxair Argentina se mostró firme opositor a la posibilidad de que nuestro compañero regrese. Como recuerda un asistente al desayuno:

“...entre los distintos temas que se abordaron, en un determinado momento una de las personas que integran la compañía le comentó al que lideraba la reunión, al Gerente General, le preguntó qué postura tenía acerca del caso de Maxi Arecco (...) Bueno, en ese momento, digamos, se sintió alguna tensión importante de los que estábamos integrando el desayuno, pero bueno, el Gerente General expresó (...) que bajo ningún punto de vista tenían pensado la reincorporación de Maximiliano Arecco (...) esas palabras que puntualmente fueron dichas en un tono bastante estricto y duro, como diciendo ‘no, bajo ningún punto de vista tenemos pensado reincorporarlo’.”¹⁵²

A partir de este comentario, en marzo de 2007, comenzamos a analizar si no debíamos retomar las medidas de fuerza para conseguir la efectiva reincorporación de nuestro compañero discriminado.

¹⁵² Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 7.

CAPÍTULO 8

Vamos por la reincorporación

ANTE LAS MANIOBRAS DE PRAXAIR RETOMEMOS LAS MEDIDAS DE FUERZA

Mientras la Sala V le daba lugar a Praxair para ir a la Corte Suprema, nuestra abogada Raquel Coronel acompañada por el abogado del Estudio Recalde y de la CGT, Gustavo Ciampa, pidieron que mientras vaya el caso a la Corte sea con Maxi trabajando.

Esperando que los jueces den lugar a nuestro pedido de hacer efectiva la reincorporación, sabiendo que igualmente Praxair podía contraponer nuestro pedido o pedir un amparo, discutimos con nuestros compañeros y con el Sindicato que había llegado el momento de retomar las medidas de fuerza.

En esos días retomamos la idea que, si no hacíamos algo, a Praxair no le iba a importar ningún fallo (como había sugerido el Presidente de la compañía), y la empresa siempre iba a encontrar una nueva instancia judicial. Como solíamos decir en ese momento, si era necesario, Praxair iba a ir a la Corte de la Haya o a la Corte Mundial para ganar unos días con Maxi afuera, por lo que había que retomar las medidas de fuerza para que la empresa viera que cada día que pasara con nuestro compañero afuera era igual a un día más en conflicto, y que esto no se iba a solucionar con plata sino con la reincorporación.

En ese momento, evaluamos que la situación era distinta a la del momento de la discriminación de nuestro compañero en

2005. Ahora la organización interna ya había dado sus primeros pasos y había pasado con éxito, como vimos previamente, las primeras medidas de fuerza al interior de la fábrica. Las asambleas funcionaban regularmente, sabíamos que contábamos con la solidaridad y apoyo externo y además teníamos a favor el fallo judicial que pedía la reincorporación. Es decir, estábamos mucho más fuertes y empezábamos a creer seriamente que era posible lograr la reincorporación efectiva. Con esta idea retomamos las medidas de fuerza.

En un primer momento charlamos entre los delegados si empezábamos a hacer asados en la puerta de la fábrica. La idea era realizar “choripaneadas por la reincorporación” los sábados de la semana que se cumplía un nuevo mes del despido discriminatorio, para, de a poco, volver a recuperar la actividad interna. Hacer una especie de festival, que vengan murgas y cosas por el estilo. También discutimos hacer pegatinas en la zona de la fábrica para ver si lográbamos incomodar a la empresa. La idea era comenzar a hacer cosas, preparándonos para acciones más fuertes.

Para nuestra sorpresa (de los Delegados, Maxi incluido), cuando comenzamos a charlar con los compañeros sobre retomar las medidas por la reincorporación, proponiendo, para empezar, hacer choripaneadas los sábados, nos planteaban que había que hacer más, que había que volver a parar y esta vez totalmente y había que volver a movilizarse con el Sindicato para que Praxair no haga más maniobras. Nos planteaban que hacer algo así los sábados no tenía mucho sentido, que había que hacer las pegatinas y pintadas en la zona, pero que lo importante era volver a parar la fábrica y movilizarse en la semana, con la intención de demostrarle a la empresa que si ellos seguían sin reincorporar a nuestro compañero, en la puerta seguirían las marchas y al interior los paros por tiempo indefinido.



“Y ahí empezó todo el tema de decir, ‘Bueno, vamos a tener que hacer otra marcha más’...”¹⁵³

A partir de estas charlas internas, y de varias que tuvimos con el Sindicato, votamos en Asamblea que el viernes 18 de mayo de 2007 pararíamos totalmente la fábrica. Previamente durante toda esa semana íbamos a cortar las horas extras y se iba a trabajar a reglamento. El Sindicato resolvió volver a marchar a la empresa.

Lógicamente, necesitábamos hacer una marcha superior a la anterior y que al interior de la fábrica no se mueva nada.

En primer lugar sacamos un comunicado contando como se habían dado los hechos, que habían pasado en estos dos años de lucha e invitando a la marcha a todos los que habían adherido a la reincorporación en distintos momentos.

¹⁵³ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

A su vez, el Sindicato y la CGT Zona Norte, por un lado, y la Comisión Interna junto a distintos amigos y compañeros externos, por otro, nos encargamos de hacer pegatinas y pintadas en la zona de la fábrica, pidiendo el cese de la discriminación, la reincorporación y la convocatoria a la marcha. Un grupo se encargó de contactarse y convocar a los trabajadores de las fábricas vecinas y otros compañeros fueron a convocar a vecinos trabajadores de Escuelas y Hospitales de la zona de Tigre, Pilar y General Sarmiento. También recorrimos distintas organizaciones populares de la zona como el Centro Cultural Los Troncos.

Para los gastos de las pegatinas, las pintadas y los choripanes hicimos una nueva colecta entre los compañeros, sumado a un aporte que hizo el Sindicato, y la colaboración de la FUBA y el Centro de Estudiantes de Sociales de la UBA.

“...juntamos plata entre todos para hacer unos chorizos afuera, en la calle. Imaginate que eso, hace 5 ó 6 años atrás era impensable hacer quilombo en la calle. A esa altura ya estábamos haciendo quilombo en la calle, con pasacalles pegados en la calle, papeles en cada poste desde las quince cuadras para atrás hasta la puerta de la entrada de la fábrica diciendo ‘Tal día marcha por la reincorporación de Maxi Arecco, Praxair Argentina, tatatatá’. Bueno. Nosotros ya estábamos medio emocionados, como ‘pará, esto es distinto’.”¹⁵⁴

La convocatoria a la marcha tuvo bastante repercusión, fundamentalmente en las radios, las que nos entrevistaron en varias oportunidades.

Cada vez que salía algo en algún medio, reenviábamos todo por mail, como veníamos haciendo en los casos anteriores, al personal jerárquico de Praxair y a los trabajadores de las sucursales, pero a partir de este momento comenzamos también a enviarlo a filiales

¹⁵⁴ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

de Praxair de otros países y también a los clientes más importantes de la empresa. La intención era desgastarlos, crear alguna crisis interna entre los Gerentes y que sepan que seguir negándose a reincorporar a Maximiliano les dañaba su prestigiosa imagen.

Al interior de la fábrica la quita de horas extras y el trabajo a reglamento ya se hacía sentir.

Días antes de la marcha, nos llegó el comentario que parecía que algunos Gerentes de la fábrica decían que reincorporar a Maximiliano era la mejor forma de evitar más marchas, paros y seguir saliendo en todos los medios de comunicación; y que otros Gerentes, supuestamente, querían seguir hasta las últimas consecuencias. Estos comentarios para nosotros ya eran una buena señal. La seguridad que había mostrado en el desayuno el nuevo Presidente de la compañía comenzaba a resquebrajarse, la idea de las nuevas medidas de fuerza empezaba a dar resultados.

El Sindicato se encargó de convocar a todos los Delegados y Congressales químicos a volver a marchar a la fábrica. La CGT Zona Norte convocó a otros Sindicatos quienes también invitaron a la marcha y sacaron comunicados.

La CGT Zona Norte, planteó:

“...desde la CGT queremos darles todo nuestro apoyo y solidaridad ante la medida de fuerza que están realizando exigiendo la reincorporación del compañero Maximiliano Arecco, el cual fue despedido injustamente y la empresa niega su reincorporación (...) repudiamos esta práctica antisindical la cual denigra a todos los trabajadores. REINCORPORACION INMEDIATA DEL COMPAÑERO MAXIMILIANO ARECCO.”¹⁵⁵

Para finalizar, convocaba a la marcha del 18 a la puerta de Praxair, a todos los trabajadores de la Zona Norte para reclamar la reincorporación.

¹⁵⁵ CGT Zona Norte (2007): *Comunicado*, en www.cgtzn.8k.com/quimicosrep.htm

El 18, al interior de la fábrica, el cese de actividades fue total. Para recibir a los compañeros que venían en solidaridad, varios pasacalles y afiches adornaban la zona de Praxair. Al interior de la fábrica, un grupo importante de trabajadores nos ubicamos de frente al portón de entrada, con un cartel que planteaba:

“NO A LA DISCRIMINACION, SI A LA REINCORPORACION DEL DELEGADO MAXI ARECCO”

El resto de los compañeros recorrían la fábrica garantizando la totalidad de la medida y que personal jerárquico no toque los tubos, y otros compañeros se encargaban de preparar los “choripanes contra la discriminación”.

En relación con el paro al interior de la fábrica, los trabajadores plantearon lo siguiente:

“...fue total. Ahí hubo un empuje de la Comisión Interna a que se actúe de la manera que se estaba actuando, a través de conseguir confianza en la Comisión Interna. La gente, al empezar a confiar en la Comisión Interna se empieza a conseguir que lo que diga la Comisión Interna, se haga. Entonces una cosa trajo a la otra; y todo se remata en el paro de planta total. Total. Uno jamás se hubiese imaginado que podía salir tan bien.”¹⁵⁶

“Se paró todo, en un primer momento no salimos, estuvimos acá adentro, protestando desde acá adentro, de este lado del portón, del lado de adentro del portón (...) acá se paró todo, no se movió nada, ninguna actividad.”¹⁵⁷

¹⁵⁶ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 12.

¹⁵⁷ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 8.



“Y bueno, llegó el día de la marcha, se hicieron los choripanes afuera, y nos sumamos todos, toda la planta, nadie trabajó en ese momento.”¹⁵⁸

Al llegar los micros del Sindicato de Químicos tuvimos la certeza de que la marcha iba a ser más grande que la anterior.

Más de 500 personas se concentraron en la puerta de Praxair, con el sonido de los bombos y cohetes, además de las banderas y pancartas del Sindicato Químico, que alteraron el clima cotidiano que suele vivirse dentro de la zona industrial. Estuvieron presentes la CGT Zona Norte y distintas delegaciones que vinieron a la marcha entre las que se destacaban SADOP, UOCRA de Lomas de Zamora, docentes de SUTEBA General Sarmiento y Docentes de Tigre, enfermeros de Pilar y José C. Paz, trabajadores

¹⁵⁸ rabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

de Ford, entre otros y la murga “Los Chapitas” del Centro Cultural de Los Troncos. La jornada tuvo la cobertura de varios Diarios y Radios de la zona.

Cerca de las 14hs, Praxair hizo entrar una delegación. La misma estuvo conformada por dos miembros del Sindicato Químico, Adrián Terrenzi (Secretario General Adjunto) y Ernesto López (Miembro de la Directiva), y por la Comisión Interna José Vega, Alfredo Cabaña y Maxi Arecco (a diferencia de lo que había pasado en la primer marcha), que volvía a entrar a Praxair por primera vez desde el acto discriminatorio. Este hecho (que Maxi entre a la reunión con la empresa), mostraba que había cambiado la relación de fuerzas en comparación con las primeras medidas y con la primer marcha en la cual la empresa no dejó entrar a Maxi a la reunión, intentando dejar claro que él estaba afuera. Muchos compañeros, que estaban del lado de adentro del portón, sosteniendo el pasacalle, corrieron hacia la puerta al ver que volvía a entrar Maxi. Para muchos este hecho mostraba la posibilidad de cambiar las cosas y torcerle el brazo a la empresa.

La reunión tuvo momentos acalorados donde el Sindicato y los Delegados le planteamos a Praxair que cumpla con su palabra de reincorporar a Arecco si las instancias laborales así lo pedían.

Praxair, representado por su Gerente de RRHH (J.B.), el Jefe de Personal (E.S.) y el nuevo Gerente de Legales (M.C.) planteó que las instancias no estaban terminadas y que no había quedado firme la sentencia.

El Sindicato pidió la reincorporación efectiva y avisó que si salía el pedido de efectivización de la sentencia íbamos a volver a marchar y a parar, y esta vez por tiempo indeterminado, y que no íbamos a aceptar ningún tipo de maniobra de la empresa.

Al salir de la reunión realizamos una Asamblea en la puerta de la fábrica con todos los presentes.

Adrián Terrenzi, del Sindicato, explicó lo que se había discutido y planteo que íbamos a seguir movilizados a la espera del

pedido de efectivización de la sentencia, que tenía que salir en cualquier momento, y que si era a favor teníamos que duplicar los esfuerzos. Declaró al Sindicato Químico en estado de alerta para seguir con distintas medidas y propuso volver a marchar pronto.

Luego hablamos José Vega y Maxi Arecco, agradeciendo la solidaridad y comprometiéndonos a volver a parar la fábrica por tiempo indeterminado de ser necesario, si salía la efectivización a favor y Praxair intentaba contrarrestarla con un amparo.

A continuación hablaron distintos compañeros Delegados Químicos de otras fabricas pidiendo que sigamos en alerta para lograr la reincorporación efectiva y que el Sindicato estudie qué otras medidas se podían realizar. Por último las delegaciones de CGT Zona Norte, SADOP, UOCRA Lomas de Zamora, SUTEBA Gral. Sarmiento y docentes de Tigre plantearon su solidaridad con la lucha y se pusieron a disposición de los trabajadores de Praxair y el Sindicato para nuevas acciones. Para finalizar leímos las adhesiones que nos habían llegado y finalizamos la marcha con un gran aplauso por la jornada de lucha que estaba terminando.

Tiempo después, sacamos como conclusión que el paro y marcha del 18 de mayo del 2007 habían marcado un quiebre en la política de la empresa con respecto a la reincorporación de Maxi.

Como concluye un trabajador sobre el paro y la marcha del 18:

“...fue algo groso, algo groso porque ellos lo sintieron, lo sintieron mucho, porque nunca se..., nunca se hizo y eso va a quedar en la historia, vos fijate que la planta parada (...) personas afuera, era mucho para ellos y se sintió..., se sintió mucho y a nosotros nos dio una fuerza terrible. (...), porque desde ahí ya fue otro el diálogo.”¹⁵⁹

¹⁵⁹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 9.

AHORA SÍ, TODOS POR LA REINCORPORACIÓN

A partir de la marcha del 18 de mayo de 2007 comenzamos a esperar que salga la resolución a favor de la reincorporación de Maximiliano, mientras el caso iba a la Corte Suprema.

Al interior de la empresa avanzamos en la discusión con los compañeros sobre los pasos a seguir si salía el pedido de efectivización de la reincorporación y la empresa intentaba contestarlo, o presentaba un amparo para que la reincorporación no sea efectiva.

En las asambleas siguientes al paro resolvimos que ya no íbamos a dejar pasar ninguna maniobra de Praxair. Discutimos que en el tiempo que había pasado desde el despido de Maxi y la primer asamblea que hicimos en abril de 2005 y ahora, mayo de 2007, había pasado bastante tiempo, habíamos aprendido mucho y nos habíamos fortalecido como compañeros. Esto hacía que ahora sí estemos en condiciones de pelearle a Praxair la reincorporación si no cumplía con su palabra. También sacamos las primeras conclusiones de la jornada del 18 de mayo de 2007 y concluimos que Praxair también sabía que nosotros ahora estábamos muy unidos y dispuestos a dar la pelea y que además contábamos con apoyo externo en el caso de ser necesario.

Algunos compañeros plantearon que la empresa sabía e iba a tener que cumplir con su palabra porque si no, lo que se venía, iba a ser peor. Los rumores acerca de la posición del personal jerárquico eran en este sentido, aunque sabíamos que no debíamos confiarnos, porque ya nos habían engañado otras veces.

Mientras esperábamos la resolución judicial comenzamos a trabajar a reglamento, con quite de colaboración y sin horas extras, realizando largas asambleas por turno, reclamando la reincorporación de Maxi y aumento de salarios.

Debido a la feria judicial de invierno la respuesta al pedido de efectivización de la reincorporación se hizo esperar, hasta que el 13 de agosto nos notificaron que había salido favorablemente.



La resolución planteaba que, previa caución juratoria, Maximiliano, debía ser reincorporado.

Inmediatamente pedimos una reunión con el Jefe de Personal para exigirle que cumpla con su palabra y reincorpore a nuestro compañero. El Jefe de Personal nos planteó que todavía no le había llegado la resolución, por lo que no tenía una respuesta.

Sin demorar, considerando que podía ser una nueva maniobra de Praxair para ganar tiempo, convocamos una asamblea y advertimos sobre la situación a los compañeros. En la asamblea se resolvió esperar los tres días hábiles hasta que llegue el traslado y posteriormente comenzar con medidas de fuerza progresivas hasta lograr la reincorporación definitivamente. Se decidió, también, que mientras esperábamos los tres días hábiles íbamos a realizar asambleas por turnos todos los días.

Al día siguiente avisamos al Sindicato y a las Comisiones Internas que había salido el pedido de efectivización favorable y que adentro de la fábrica nos estábamos preparando para retomar las medidas de fuerza, esta vez por tiempo indeterminado como habíamos resuelto en la marcha, si la empresa intentaba nuevamente realizar alguna maniobra.

Al interior de la fábrica, los rumores eran contradictorios y permanentes, por lo que nosotros continuamos con las extensas asambleas. Al principio los comentarios eran que Praxair iba a pedir un amparo, pero con el correr de los días el rumor cambió. Al tercer día, cuando se cumplía el plazo de espera que le habíamos dado a la empresa, nos pidieron que levantemos las asambleas y que no avancemos con las medidas de fuerza debido a que iban a acatar la resolución y no iban a pedir ningún amparo. En ese mismo momento lo llamaron a Maxi y le avisaron que lo iban a reincorporar, previa reunión en el Juzgado con los abogados de las partes para resolver cual iba a ser su puesto, horario de trabajo y su salario actualizado. Nos insistieron en que levantemos las asambleas y las medidas de fuerza, y que le avisemos al Sindicato que lo iban a reincorporar.

Evidentemente no querían arriesgarse a nuevas acciones adentro y afuera de la fábrica, como había sucedido semanas atrás, en la jornada de paro y movilización del 18 de mayo.

Desde entonces, sólo nos restaba esperar la audiencia en el Juzgado para implementar la reincorporación. Desgraciadamente, para nuestra impaciencia, el Juzgado puso fecha de audiencia 30 días después, por lo que la misma se hizo recién el 27 de septiembre de 2007.

En la audiencia, después de resolver los puntos en cuestión, se decidió que el 1 de octubre de 2007, es decir 29 meses y 15 días después del acto discriminatorio, el Delegado General de Praxair Casa Central volvía a entrar a la fábrica, mientras el caso era analizado por la Corte Suprema.¹⁶⁰

Días antes de la reincorporación de Maxi, como había pasado en su momento con el Gerente de Legales (F.M.), el Gerente de Recursos Humanos (J.B.), quien en su momento daba los cursos sobre la extinción de los puestos de trabajo, fue apartado de la empresa. Pocas semanas después de la reincorporación, se fueron también el Jefe de Personal (E.S.), el otro Gerente de Legales (M.C.) y quien era el Presidente de Praxair (D.D.) en el momento del acto discriminatorio. Es decir, en Praxair había caras nuevas. El día que el Jefe de Personal se retiró de la empresa nos planteó a los Delegados que no le tengamos rencor porque él había sido el cartero, quien llevó la carta y no el que la redactó.

Al preguntarnos porqué Praxair había cumplido con la reincorporación y no había presentado un amparo, era obvio pensar en la importancia de haberle demostrado a la empresa que no

¹⁶⁰ Al momento de la publicación del presente texto el caso continúa a la espera de la resolución de la CSJN. El 17 de marzo de 2008, el Procurador de la Corte Suprema, estimo que correspondía confirmar las sentencias previas. El caso *Arecco c/Praxair*, junto a *Balaguer c/Pepsico* y *Parra Vera c/San Timoteo* son de los más citados como Jurisprudencia de discriminación sindical, defensa, protección y reincorporación de activistas.

íbamos a permitir una nueva maniobra. Haber hecho el paro y la marcha del 18 de mayo del 2007 demostró que ahora los trabajadores de Praxair no nos dejábamos pisotear.

La misma persona que estuvo en el desayuno, previo a la marcha, donde el Presidente de la empresa se había presentado, como firme opositor a la reincorporación de Maximiliano, lo resumió de esta manera:

“...esas palabras que puntualmente fueron dichas en un tono bastante estricto y duro, como diciendo ‘no, bajo ningún punto de vista tenemos pensado reincorporarlo’, y a los meses lo reincorporaron. Intuyo que también tuvo que ver alguna..., digamos, yo sé que hubo, después porque también participé, de algún paro de los compañeros y bueno sé que por lo que yo puedo llegar a intuir, eso tuvo mucho que ver, nada más, porque cronológicamente todo coincide (...) Después del desayuno, vino la marcha y después la reincorporación.”¹⁶¹

Como concluye otro compañero:

“...en la segunda marcha que fue la más importante, que fue el 18 de mayo del año pasado [año 2007] vinieron gente que pertenecía a distintos gremios, y fue una cantidad de 550 y 600 personas que estuvieron apoyando la reincorporación de Arecco y eso sirvió para que la empresa abriera los ojos, porque no solamente estaba un gremio presente sino que estaban varios gremios y que eran de la zona.”¹⁶²

En síntesis, como resumen algunos compañeros, la reincorporación la logramos porque, además de la buena gestión de los

¹⁶¹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 7.

¹⁶² Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 6.



abogados y los fallos favorables, hicimos distintas acciones que cumplieron el efecto que esperábamos:

“Tenían presiones de todos lados..., sí, sí. [El paro y la marcha] Definitivamente me parece que fue la..., eh..., fue lo que hizo la diferencia entre la reincorporación y no reincorporación. Yo los veía muy duros a ellos, en ningún momento pensé que lo iban a reincorporar, pero con..., con todo el movimiento que hicimos creo que..., también es la presión para la justicia que me parece que las marchas, las quejas y los avisos que salieron en los diarios, los reportajes que salían en los diarios, todo eso hizo presión en todos lados para que lo reincorporaran otra vez.”¹⁶³

¹⁶³ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 8.

“... en un momento de entrada pensé que no, un par de veces yo le dije a José ‘mira que yo, que yo sepa la empresa cuando saca a una persona para afuera es difícil que vuelva’, a lo mejor José comentó eso, yo le dije porque yo vi mucha gente que una vez que la sacaban para afuera no volvía más, pero como la Comisión Interna estaba muy fuerte, estábamos todos unidos fue eso que ayudó para que lo puedan reincorporar, porque si no le iba a seguir la molestia a la empresa, la molestia con las asambleas y todas esas cosas, entonces ahí aflojó la empresa.”¹⁶⁴

La mayoría de los trabajadores de Praxair entrevistados consideran que las distintas acciones internas y externas, sumadas a la fortaleza que logró la Comisión Interna desde su conformación, fueron clave para lograr que la empresa reincorpore a nuestro compañero:

“Yo pienso que influyeron las marchas, las asambleas y todas las cosas que se hicieron acá en la empresa para que se incorpore. Yo creo que la empresa, si no veía esos movimientos de marchas y que acá adentro estábamos fuertes, porque por más que la Justicia lo diga, la empresa, si no veía que la gente se movía no lo iba a reincorporar tan fácilmente. Fue una lucha larga, pero yo creo que si no había movimiento la empresa no lo iba a reincorporar.”¹⁶⁵

“La reincorporación para mí se consiguió (...) por cosas que se hicieron tanto adentro como..., como afuera. Eh..., adentro, que de entrada, aunque la mayoría..., era muy difícil creer que íbamos a poder lograr la reincorporación (...) era muy difícil, pero a pesar de eso, nos unimos como pudimos y se hicieron las distintas medidas, los quites de colaboración,

¹⁶⁴ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 10.

¹⁶⁵ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 13.

eh..., el tema de los fines de semana, el tema de las horas extras, eh..., en las asambleas se charlaba siempre el tema de Maxi (...) igualmente lo elegimos a Maxi Delegado eso me parece que también pesó, después la segunda vez lo elegimos de nuevo Delegado General (...) después también el tema de los testigos, que haya como veinte testigos que fueron a la jueza a explicarle como había sido la reunión de la elección casera y a reconocer el acta (...) todo esto, que lo volvimos a elegir Delegado, los abogados se lo llevaban también a la jueza y también cuando sacamos los comunicados por las medidas de fuerza, entonces todo eso sumado a que de afuera, gente externa, también nos ayudó y mandó las adhesiones como en su momento la CGT, los sindicatos, algunos diputados y tipos como Pérez Esquivel que también mandaba una nota, todo eso hizo una presión que bien llevada por los abogados, hizo una presión (...) la empresa quería resolver todo con plata, ahí el tema era, con toda esa presión le demostramos a los jueces que con plata no se arreglaba, que nosotros queríamos a Maxi adentro como Delegado y un montón de diputados, de sindicalistas, de..., de tipos como Pérez Esquivel querían la reincorporación (...) una vez que salió lo de los jueces, el fallo, que encima también salió en los diarios, salió en muchos lugares, ahí, eh..., fue que nosotros empezamos a ver distinta la situación, empezamos a ver que podíamos lograr la reincorporación efectivamente, que podíamos golpear a Praxair y fue que empezamos..., que retomamos las medidas y que para mí el tiro de gracia, como quien dice, fue lo del 18 de mayo, eh..., el paro adentro de la fábrica, donde no se movía ni una hoja de un árbol, con todos los compañeros con un pasacalle del lado de adentro que pedía la reincorporación de Maxi y afuera que iban llegando los micros de los sindicalistas, de los delegados del Sindicato de los Químicos, más un montón de sindicatos, y de trabajadores de otros lugares y las banderas de la CGT, de la CGT de la Regional Norte y todo..., y el paro adentro, y eso salió en la

radio, salió en los diarios, salió en todos lados y hizo ver a la empresa que no iba más y que si no lo reincorporaba se iba a seguir, ahí se sabía que iba a seguir porque ya los fallos estaban y teníamos..., estaba todo el apoyo, entonces ahí ya era, tanto adentro como afuera, una presión muy grande para la empresa y para mí por eso esa sería el..., el motivo de porqué..., cómo se consiguió la reincorporación."¹⁶⁶

¹⁶⁶ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 4.

CAPÍTULO 9

Unidad, solidaridad y organización para seguir avanzando

Por nuestra parte, con la reincorporación logramos que los compañeros que no participaban activamente en las asambleas y las acciones gremiales, o lo hacían intermitentemente, se sumen a las mismas, llegando a hacer asambleas con casi el 100% del personal en Convenio, incluyendo a todos los sectores de Praxair:

“Sí cambió algo, es como que el balance de fuerzas cambió un poco. Hoy es como que..., y bueno, eso se ve en las asambleas, hay más gente, es como que mucha gente, y yo me incluyo, que antes estábamos cagados en las patas, que tratábamos de mirar esto de lejos porque teníamos miedo y qué sé yo y hoy un poco como que seguimos teniendo miedo, pero como que lo estamos dominando, y me parece que no soy el único que le pasa eso. Antes era muy raro ver un administrativo en la asamblea y hoy los tenés, aunque sea para tratar la cuestión salarial, por ahí no les importa otra cosa..., pero los tenés, antes..., antes era impensable y creo que eso cambió, este, por la reincorporación de Maximiliano Arecco y porque se ha formado una Comisión Interna que digamos la verdad es bastante..., es una buena Comisión.”¹⁶⁷

¹⁶⁷ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 5.

La reincorporación fue para nosotros una muestra que unidos, organizados y peleando podíamos conseguir muchas cosas más. Como sintetiza un entrevistado:

“...y ahora que ingresó Maxi de vuelta se siente en el ambiente que la Comisión está mucho más fuerte que antes. (...) de ser un hecho que Maxi volvió ahí muchos nos dimos cuenta de que hay muchas formas de pelear y que bueno, que se pueden lograr muchas cosas. Partiendo de la base de que Maxi pudo entrar de vuelta ahí nos dimos cuenta de que se pueden hacer muchísimas... muchísimas más cosas.”¹⁶⁸

Como reflexiona un trabajador, haber armado la Comisión Interna y la posterior reincorporación de nuestro compañero discriminado sirvieron para recuperar derechos y hacernos respetar:

“...cuando la Comisión Interna se formó la empresa nos estaba sacando muchos beneficios, y 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 antes teníamos y también nos ganamos el respeto de que hoy en día no tenemos miedo de que nos echen, porque están los delegados, y porque a partir de la reincorporación de Maxi yo creo que tenemos más respeto, digamos.”¹⁶⁹

Posteriormente al regreso de Maxi comenzamos a charlar en las asambleas en qué podíamos avanzar. La idea era reconocer que durante mucho tiempo Praxair nos había quitado cosas y que con el

¹⁶⁸ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 3.

¹⁶⁹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 13.



armado de la Comisión y la organización interna habíamos logrado que no nos quiten más y comenzar a recuperar derechos perdidos. Para muchos, ahora había llegado el momento de ir por más.

En asambleas se decidió avanzar con un pedido a la empresa para que nos pague, producto de la inflación, un aguinaldo completo extra o bono antiinflación.

Al hacer este pedido en la primer reunión con la empresa nos dijeron que no, rotundamente. Por este motivo comenzamos a realizar asambleas todos los días.

Después de dos semanas de asambleas todos los días la empresa nos hizo distintos ofrecimientos de sumas bastantes menores al aguinaldo. Las sumas rondaban los \$600. Las asambleas eran cada vez más largas y comenzábamos a discutir qué hacer si la empresa no nos daba el doble aguinaldo.

En diciembre nos plantearon que querían una contraprestación, a cambio de una suma que podía llegar a los \$1000, propuesta que rechazamos.

Nuestra respuesta era sencilla, la empresa en el 2007 ganó mucho dinero y los trabajadores necesitábamos un extra para contrarrestar la inflación mientras esperábamos las paritarias de abril de 2008.

La última semana de diciembre de 2007, logramos que la empresa ceda y nos otorgue el bono antiinflación que le estábamos pidiendo, con la única salvedad de un tope máximo de \$2500, propuesta que fue aceptada por la asamblea.

A su vez, mientras Praxair nos pagaba el bono antiinflación, el Sindicato convocó a un plenario de Delegados y Congresales para discutir la necesidad de conseguir un pago adicional de fin de año.

En el plenario se votó comenzar con medidas de fuerza desde los primeros días de enero, empezando con una hora por turno y por sector del 7 al 9 de enero, dos horas por turno y por sector desde el 10 al 14, y paro general con presencia en la fábrica el martes 15 de enero de 2008.

En el plenario habló Maxi explicando que en Praxair ya habíamos logrado que nos paguen el bono antiinflación, pero que, sin embargo, nosotros habíamos aprendido durante estos tres años sobre la solidaridad entre los trabajadores químicos y que por lo tanto íbamos a realizar las medidas de fuerza tal cual se voten en el plenario.

Al interior de la fábrica, la medida de fuerza se hizo sentir, y la empresa intentó presionarnos planteando que si parábamos la fábrica, el Martes 15, no iba a negociar más con nosotros porque no tenía sentido.

El día 15, al interior de Praxair hicimos el paro (con excepción de los productos medicinales que se hizo una guardia de llenado como exige la Ley). Ese mismo día, mientras realizábamos el paro, vinieron los compañeros Gordillo y Ávila de la Comisión Directiva del Sindicato, quienes hablaron con todos nuestros compañeros, agradeciendo por la forma en que estábamos realizando la medida, a pesar de que nosotros ya habíamos cobrado.

Finalmente, el Sindicato consiguió un pago por única vez de \$650.

Los trabajadores de Praxair por primera vez le sacamos a la empresa más que lo que daba la Cámara, muestra de la fuerza que la unidad interna había conseguido.

A su vez, seguimos avanzando en otras cuestiones internas. En lo referente a cuestiones salariales conseguimos la actualización a futuro del valor de los adicionales salariales y, también, en marzo de 2008 un ajuste salarial para los compañeros que no tenían ningún adicional por encima del Convenio, es decir quienes menos cobraban.

Más allá de lo salarial se logró el respeto y control de los francos y el descanso al personal que le corresponde. Junto con esto hicimos que se coloquen aires acondicionados en la oficina de expedición y en el comedor del turno noche, en el vestuario se pusieron dos calvoventores y se reabrió la cancha de fútbol, que tiene la empresa, en un predio anexo, pero que no nos dejaban utilizar desde hacía unos años.

A principios de 2008 abrimos una nueva casilla de correo, delegados_praxair@yahoo.com.ar para poder comunicarnos con

trabajadores de otras sucursales de la empresa y con otras Comisiones Internas.

A lo largo de este período, además, avanzamos en la relación con compañeros de otras sucursales de Praxair, dando nuestro apoyo para que armen sus respectivas Comisiones Internas, hecho que se consumó en muchas de ellas. A su vez, nos comunicamos con compañeros de otras sucursales, que sin estar en contacto directo con nosotros, también, avanzaron en el armado de sus Comisiones Internas, posteriormente al despido de nuestro compañero. La intención era lograr que todos los trabajadores de Praxair, de los distintos puntos del país, nos relacionemos para apoyarnos mutuamente ante cualquier eventualidad.

Junto a estas acciones, también, apoyamos la desafiliación de nuestro Sindicato (Capital Federal y Zonas Adyacentes) de la Federación Química (FATIQuP) y el ingreso del mismo a la naciente Federación de Sindicatos de Trabajadores Químicos y Petroquímicos, FESTIQuPRA.

La moción de desafiliación de la FATIQuP fue realizada por José Vega, en el Congreso Extraordinario del Sindicato, el 12 de noviembre de 2007. El motivo de la desafiliación fue el mal desempeño de la FATIQuP y el intento de miembros de la Directiva que, ante el deceso del Secretario General, querían que el puesto sea heredado por el hijo del fallecido.¹⁷⁰

En ese mismo Congreso se resolvió el ingreso del Sindicato a FESTIQuPRA junto a los Sindicatos químicos de Zarate-Campana, Fray Beltrán y San Luis que, nucleando a más del 75% de

¹⁷⁰ Como planteo el Sindicato en una solicitada a los pocos días del Congreso Extraordinario “*Dicha resolución [se refiere a la desafiliación de la FATIQuP], adoptada por unanimidad en sus respectivos congresos y asambleas, se encontró motivada en la inacción de la FATIQuP en la defensa del interés de los trabajadores químicos y petroquímicos, y ante la ilegitimidad y nula representatividad de quienes intentan encaramarse en la conducción de los destinos de la entidad para satisfacer solamente sus intereses personales.*” Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Zonas Adyacentes (19/11/2007): *LOS GREMIOS SE DESAFILIAN DE LA FATIQuP*, Solicitada en Diario *Clarín*.

los químicos a nivel nacional, realizó su Congreso fundacional el 10 de marzo de 2008.

Además de la participación en los hechos importantes y en las medidas de fuerza convocadas por nuestro Sindicato, avanzamos en el apoyo con adhesiones, colaboración con fondos de huelga y con nuestra presencia física en otros conflictos, como en las marchas por la reincorporación de los trabajadores de Alcoyana de Munro junto a la CGT Zona Norte, el apoyo a los trabajadores de Dana, la adhesión a la lucha de los trabajadores de Zanon-FASINPAT, la colaboración en casos de despidos discriminatorios como el de Guillermo Acedo de IBM y la solidaridad internacional por la reincorporación de Orlando Chirino trabajador Venezolano y dirigente de la central sindical UNT.

Mientras tanto, al interior de la fábrica, las asambleas continúan permanentemente, y es el lugar donde decidimos todo y donde se genera la unidad. Como relatan distintos compañeros:

“Personalmente opino que siempre las cosas que se logran, se logran a través de las asambleas. (...) Yo creo que la asamblea es lo que genera la unidad y que cada cosa que se decida, se decida en la asamblea. Yo pienso que un delegado solo no puede, o no podemos ganar si no tenemos el apoyo de todos los compañeros.”¹⁷¹

“...las decisiones tienen que ser a través de las asambleas (...) toda decisión que toma la Comisión Interna es a través de las asambleas, o sea que las bases deciden cual es la posición que va a tomar la Comisión Interna ante la empresa, de otra forma no sabemos actuar.”¹⁷²

¹⁷¹ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 13.

¹⁷² Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 6.

Los primeros días de abril de 2008 logramos que la empresa nos entregue una oficina para el cuarto gremial.

El 15 de abril de 2008, 3 años después del acto discriminatorio, fue inaugurado el cuarto. Para la inauguración realizamos un festejo con todos los trabajadores de la fábrica. Al evento vinieron a traer el saludo del Sindicato los compañeros Adrián Terrenzi (Secretario General Adjunto) y Cristian Fleitas (Comisión Directiva).¹⁷³

Es interesante saber que la oficina donde se encuentra el Cuarto Gremial, está ubicada donde antes funcionaba la oficina del Jefe de planta. Como comenta un compañero entrevistado:

“...hoy en día, donde fue ubicado el cuarto gremial, que fue inaugurado hace tres días, estaba el Jefe de Planta en su oficina y se desplazó su oficina a otra para, en su lugar, poner el cuarto gremial; y eso... es... no sé cómo decirlo... es el símbolo, o algo referente a lo que es formar una Comisión Interna.”¹⁷⁴

Además del hecho de que el Cuarto Gremial esté ubicado donde era la oficina de un Jefe, la inauguración la hicimos el 15 de abril y con el nombre de S.”Ch.”S. recuperando dos símbolos importantes del cambio de la situación interna.

¹⁷³ Además de la presencia de los compañeros mencionados nos envió su saludo por escrito el Secretario General del Sindicato, Pedro Salas. En el mismo dice: “...-Desde el Sindicato Químico- apoyamos lo que históricamente los trabajadores consiguen a través de la unidad, solidaridad y organización, esperando que este cuarto gremial sirva para aquellas decisiones que benefician al conjunto de los trabajadores de PRAXAIR, siendo esta una Comisión Interna que ha demostrado con honestidad y cabalmente como se defienden las conquistas de sus compañeros.” Y para finalizar, Pedro Salas, plantea: “...esperando que esto sea el comienzo del resurgir del Otro Sindicalismo, que muchos trabajadores como los que hoy están aquí quieren ver representado genuinamente.” Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de la Ciudad de Buenos Aires y Zonas Adyacentes (15/04/2008): *A los compañeros Delegados de Praxair*, por Pedro Salas, Nota en poder de la Comisión Interna.

¹⁷⁴ Trabajador/a de Praxair (2008): Entrevista N° 14.

Al cuarto le pusimos de nombre S.S. como reconocimiento a quien en el 98 fue el primero en plantear la necesidad de Delegados y por esto despedido. Es decir, el primer símbolo era recordar a un compañero que había sido despedido por su idea de armar la Comisión Interna. Era nuestra manera de recordar a este compañero, S."Ch."S., despedido y una autocrítica a quienes en ese momento no supimos ver lo que él planteaba.

El segundo símbolo era que hacia tres años la empresa había despedido a Maxi como había hecho años atrás con S."Ch."S. intentando impedir nuevamente el armado de la Comisión Interna. Sin embargo, tres años después de aquel día estábamos inaugurando por primera vez en la historia de Praxair un Cuarto Gremial.

Con estos símbolos, marcábamos los cambios concretos en la relación entre los trabajadores y la empresa. En estos tres años pasamos de la pérdida de derechos, el miedo y la incertidumbre a tener una Comisión Interna democrática y orgánica, solidaria con otros trabajadores, con asambleas que promueven la discusión y la unidad, y logramos recuperar muchos beneficios que habíamos perdido. Es decir, en estos tres años conseguimos que, en Praxair, las cosas cambien.

CAPÍTULO FINAL

Nuestras primeras conclusiones

Para finalizar, nos interesa resaltar algunas conclusiones que para nosotros son nuestro aprendizaje en este tiempo.

En primer lugar, consideramos necesario que los trabajadores nos organicemos, y lo hagamos de la forma que elijamos nosotros mismos. Si los trabajadores no nos organizamos, tarde o temprano, las patronales nos quitan nuestros derechos y beneficios.

En su momento Praxair pagaba buenos salarios y eso nos hacía pensar que no necesitábamos Comisión Interna sin darnos cuenta que, en realidad, estábamos entregando nuestros derechos y nuestra salud por salario. Recién hoy, luego de duras peleas y de haber perdido muchos de esos beneficios y derechos, reconocemos que podíamos estar mejor.

En lo referente a la forma de organización de los trabajadores, consideramos que la Comisión Interna es una conquista muy importante, por el simple hecho que los Delegados somos trabajadores de la fábrica, estamos en la fábrica, convivimos con los problemas del establecimiento y estamos en contacto diario con nuestros compañeros. Sin embargo, sólo con tener Delegados no alcanza; hay que discutir mecanismos de relación entre la Comisión Interna y el conjunto de los trabajadores del establecimiento.

Nosotros, en Praxair, utilizamos la Asamblea como el lugar de las discusiones, el intercambio, la puesta en común de los problemas de los distintos sectores y sus soluciones, el planteo de nuevos objetivos, y las condiciones para nuevas peleas.

La Asamblea es importante en un doble sentido. Por un lado, permite que los Delegados lleven a cabo lo que resuelven los compañeros, es decir, sean efectivamente los representantes de los trabajadores. Es una instancia de control de los mismos y de toma de decisiones del conjunto de los trabajadores. Por otra parte, la Asamblea, también sirve para medir el estado de ánimo de todos los compañeros, ver hasta dónde estamos en condiciones de pelear, por qué objetivos y cómo. Sirve para que las decisiones no las tome sólo un grupo. Cuando las cosas están decididas por todos, hay un compromiso mayor, porque todos somos parte.

En nuestro caso, la Asamblea, nos permitió ver que la mayoría de los compañeros quería hacer algo por la reincorporación de Maxi, pero que a su vez no creían, en ese momento, que estuviéramos en condiciones de lograrlo con la acción directa. Por ese motivo, como vimos en el texto, decidimos ir a la justicia, pero poniendo a la Comisión Interna y a todos los compañeros al servicio del juicio, como testigos, buscando adhesiones, haciendo comunicados, etc. Mientras tanto, además, la organización interna se fortalecía al conseguir recuperar y conquistar distintos objetivos con la unidad y la pelea.

Una vez que nos fortalecimos internamente, que comenzamos a confiar en nuestra fuerza y organización, retomamos las medidas por la reincorporación al interior de la fábrica. Como vimos, las asambleas también fueron claves, tomando la decisión de parar la fábrica, cuando vimos que había llegado el momento de retomar la acción directa por la reincorporación.

En lo referente a ir a la justicia o a instancias de mediación, como el Ministerio de Trabajo, nos parece que si los trabajadores están lo suficientemente fuertes como para resolver las cuestiones internamente, no hace falta acudir a estas instancias. Pero muchas veces, como en nuestro caso, estas mediaciones pueden fortalecer la lucha, dando nuevos impulsos. En estos casos, es importante rescatar que hay que hacer todo lo posible para que salgan resoluciones favorables a la pelea, poniendo todo al servicio de

esto. Consideramos que el juicio no se hubiera desarrollado de la misma forma, si no hubiésemos contado con el apoyo del Sindicato, de las distintas Comisiones Internas, de los Organismos de Derechos Humanos y de las diferentes personalidades que nos apoyaron y adhirieron a nuestra pelea.

Por último, nos parece importante plantear que aprendimos que la función de los Delegados no es sólo hacia el interior de la fábrica. Los Delegados tenemos que participar plenamente en la vida orgánica del Sindicato, porque los mismos son de los trabajadores. Tenemos que participar en plenarios, medidas de acción directa, reuniones, cursos, charlas, aportando ideas y colaborando en todas las cuestiones necesarias que sirvan para fortalecerlo.

Pero no sólo tenemos que participar en actividades del Sindicato, sino que también, tenemos que ser los representantes de la fábrica en otros conflictos (aunque sean de otras ramas de producción), impulsando la solidaridad y llevando la nuestra, divulgando entre nuestros compañeros las peleas de otros trabajadores en otras fábricas, armando internamente fondos de lucha para otros conflictos, sabiendo que cuando cualquier trabajador conquista un beneficio es más fácil que nosotros lo consigamos después. A su vez, creemos que cuando una lucha, por más pequeña y lejana que parezca, la pierden los trabajadores, en realidad perdemos todos los trabajadores.

Es decir, en este tiempo aprendimos que con Unidad, Organización, Solidaridad y Democracia (de y entre los trabajadores, en la fábrica, en el Sindicato, en todos lados), los trabajadores somos más fuertes y estamos mejor preparados para enfrentar los atropellos permanentes de las patronales y conseguir nuevos y mejores beneficios para todos.

ANEXO

Los dueños del Aire

AIRE QUE HUELE MAL

Entre fines del Siglo XIX y principios del Siglo XX nació la llamada industria de gases industriales y medicinales. Desde entonces esta industria se desarrolló sin pausa hasta la actualidad.

Hoy en día, cuatro grandes multinacionales acaparan casi la totalidad del mercado mundial.

Las cuatro empresas son Praxair Inc., Air Products & Chemical, Air Liquide y Linde (con su filial Aga en Argentina). En su momento también se destacaba y era importante la británica BOC (Indura en América Latina) la cual fue adquirida, recientemente, en su mayoría por Linde.

Estas cuatro multinacionales en distintas oportunidades y países de Europa y América fueron acusadas, y en algunos casos sancionadas, por concertación de precios, reparto de mercado y restricción de libre competencia.

En Argentina, en el año 2005, fueron sancionadas por realizar prácticas anticompetitivas, sobrepuestos, concertación de precios, simulación de competencia y reparto de clientes. Según la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia estas empresas llegaron a vender Oxígeno Medicinal a los Hospitales Públicos con un sobrepuesto de 500%. De las cuatro empresas sancionadas (Praxair, Air Liquide,

Linde-Aga y BOC-Indura) Praxair recibió la multa mas alta, por 26.1 millones de pesos.¹⁷⁵

El mercado del cual se encargan estas cuatro multinacionales se ocupa de la producción y comercialización de Gases Atmosféricos (Oxígeno Industrial y Medicinal, Argon, Nitrógeno), Acetileno, Gas Carbónico, Hidrógeno, Helio, etc., Cilindros y Tanques criogénicos y no criogénicos para almacenamiento, transporte de gases, entre otros productos.

El producto que comercializan estas empresas es consumido por Hospitales (Oxígeno y Gases Medicinales) y por la mayoría de las ramas de la industria (metalúrgica, siderúrgica, automotriz, petrolera, petroquímica, bebidas, cerámica, construcción, papel y celulosa, textil, curtiembre, etc.)

LOS CIENT AÑOS DE PRAXAIR

Durante todo el año 2007, Praxair, reivindicó haber cumplido cien años de historia, es decir, haber nacido en 1907.¹⁷⁶ A pesar de esto, Praxair existe con este nombre desde 1992. Previamente se llamó Linde, desde 1907 (fecha que le da los 100 años de existencia) hasta 1917 y Union Carbide y Carbon Corporation (UCC)¹⁷⁷ hasta 1992.

¹⁷⁵ Resolución de la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia (CNDC) en: www.defensoria.org.ar/doc/ox%EDgeno.doc Mas información en Diario *La Nación* (19/07/2005): *Multan a empresas químicas acusadas de practicas desleales*, Sección 2, p. 2; Diario *Clarín* (19/07/2005): *Anuncio de multas y suspensión de exportaciones*, p. 4; Diario *El Cronista* (19/07/2005): *El Gobierno multa por \$70 millones a cuatro firmas de oxígeno medicinal*, p. 19.

¹⁷⁶ Por la celebración de los cien años de existencia a los empleados se nos obsequió un reloj color dorado, como símbolo del paso del tiempo y el primer siglo de existencia de la empresa.

¹⁷⁷ Union Carbide y Carbon Corporation (UCC) surgió de la fusión de Linde Air, Prest-O-Lite Co. Inc, Nacional Carbon Inc., Unión Carbide y Electro Metalúrgica

Desde el año de su nacimiento con este nombre, 1992, en adelante Praxair adquirió distintas empresas a nivel mundial, como la multinacional CBI, que incluía la empresa Liquid Carbonic (que se encontraba en varios países de Europa y de América), las españolas Argon SA y Oximesa, la portuguesa Compañía Nacional de Oxígeno SA, la mayoría de Rivoira y una parte de Siad de Italia, la Estadounidense Kirk Welding Supply Inc., la filial mexicana Aga (perteneciente al grupo Linde), la brasileña SA White Martins, la colombiana Oxígenos de Colombia Efese SA y las argentinas Fracchia Hermanos, Pastafiglia, GESA y Oxirent entre otras.

Para fines de 2007, a nivel mundial, Praxair Inc tenía una facturación de 9.400 millones de dólares (se encuentra entre las 300 empresas más importantes del mundo) y 28 mil empleados.¹⁷⁸

De las cuatro empresas que dominan este rubro, es la más importante a nivel mundial en la provisión de Gas Carbónico y de Helio.

En el continente americano Praxair es la más grande en ventas y facturación. En América del Sur tiene el 50% del

Co. Desde entonces, Union Carbide, se convirtió en una de las empresas químicas más grandes del mundo. Linde Air o Union Carbide Industrial Gases, nombres que usó la rama de gases de Union Carbide (según el momento y la organización interna de la Corporación), pasó a ser una de las empresas productoras de gases industriales más grandes del planeta. La rama de gases de Union Carbide, desde 1937, se instaló en Tonawanda, Nueva York, EEUU, lugar donde hasta el día de hoy funciona Praxair Technology Center.

En la Década del 40, Union Carbide-Linde (UCC Linde Company), contribuyó al desarrollo de la Bomba Atómica, al lograr perfeccionar el proceso de refinado de concentrados de Uranio. Para más información ver la página de Union Carbide www.unioncarbide.com/history/index.htm , www.answers.com/topic/praxair-inc?cat=biz-fn y www.answers.com/topic/union-carbide-corporation?cat=biz-fn

¹⁷⁸ Según el Ranking de las empresas más importantes del mundo que elabora anualmente la Revista *Fortune*, Praxair se encuentra año tras año entre las 300 más importantes.

En el año 2007 se ubicó en el puesto N° 291 y en el puesto N° 8 entre empresas químicas. Ver http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune500/2007/full_list/201_300.html

mercado, con una facturación de 1000 millones de dólares y 5500 empleados.

DEL MAYOR DESASTRE INDUSTRIAL DE LA HISTORIA A PRAXAIR

La noche del 3 de diciembre de 1984, se produjo en la fábrica Union Carbide de Bophal India, el mayor desastre industrial de la historia, como consecuencia de una fuga de gas durante aproximadamente 30 minutos.

El desastre de Bophal se considera:

“...la peor catástrofe industrial de la historia, mas grave aún que el desastre nuclear de Chernobyl.”¹⁷⁹

A los tres días de la fuga de gas, se calcula que habían muerto 8.000 personas producto de la exposición directa a los gases. Según Amnistía Internacional, entre 22.000 y 25.000 más murieron durante los años posteriores como consecuencia de las enfermedades que les causó el escape de gas y hasta 800.000 personas se vieron afectadas.¹⁸⁰

Evidentemente, Union Carbide, no había tomado los recaudos necesarios para evitar este desastre:

“Los empleados afirmaban que la compañía había reducido las medidas de seguridad, corriendo riesgos que en Estados Unidos hubieran sido ilegales. A pesar de la negativa de la dirección, los informes demostraron que hubo muchos accidentes

¹⁷⁹ *La Nación* (03/12/2004): A 20 años, el horror no cede en Bophal, en www.lanacion.com.ar/Archivo/nota.asp?nota_id=659593

¹⁸⁰ Mas información en www.lanacion.com.ar/Archivo/nota.asp?nota_id=659593 y también en <http://archivo.greenpeace.org/bophal/index.htm>

en la fábrica y que las instalaciones carecían de los sistemas de seguridad presentes en una planta similar de Virginia.”¹⁸¹

Producto de esta actitud negligente:

“La noche de la catástrofe, seis de las medidas de seguridad diseñadas para prevenir un escape de gas no funcionaron bien, fueron desconectadas o resultaron inadecuadas. Además, se desconectó la sirena de alarma.

Los gases quemaron los ojos y las vías respiratorias de la gente, se introdujeron en su corriente sanguínea y dañaron prácticamente todos sus sistemas corporales. Muchos murieron en sus camas, otros salieron a trompicones de sus casas, ciegos y ahogándose, y murieron en la calle. Muchos otros murieron después de llegar a un hospital o a un centro de socorro (...) Muchos de los que sobrevivieron aquel primer día sufrieron daños en las funciones respiratorias.”¹⁸²

Al día de hoy en toda la zona afectada por la fuga de gas existe presencia de desechos y pesticidas tóxicos, materiales contaminantes y la tierra y el agua están contaminadas con sustancias químicas.

Las autoridades de Union Carbide jamás comparecieron por este desastre ante la justicia India. Como explica el diario argentino *La Nación*, reproduciendo un artículo de agencias informativas internacionales:

“Warren Anderson, por aquel entonces jefe del consorcio químico norteamericano Union Carbide y principal acusado

¹⁸¹ *Nube Venenosa*, en www.portalplanetasedna.com.ar/nube_venenosa.htm

¹⁸² Greenpeace España (2004): *Historia de una catástrofe*, en <http://archivo.greenpeace.org/bophall/historia.htm>

*en India por homicidio, jamás compareció ante la justicia local, a pesar de una orden de arresto lanzada en 1992.*¹⁸³

Después del desastre químico de Bophal en 1984, el valor de mercado de Union Carbide se redujo en dos tercios por lo cual la Corporación comenzó a desprenderse y a cambiarle el nombre a algunas ramas de su industria.

La rama de gases de Union Carbide, la Union Carbide Industrial Gases, ex Linde, cambió su nombre y, como explica el libro de los 85 años de White Martins (Praxair Brasil), “*Union Carbide Co. ... en 1992, originó a Praxair, Inc*”¹⁸⁴.

Es decir, en 1992, el mismo año que el gobierno Indio lanzó una orden de arresto contra Warren Anderson (principal ejecutivo norteamericano de Union Carbide), la rama de Gases¹⁸⁵ de la empresa responsable del desastre de Bophal, pasó a llamarse Praxair, manteniendo, lógicamente, los principales ejecutivos al frente de la naciente multinacional del Aire.¹⁸⁶

En síntesis, podemos decir que si bien Praxair reivindica su origen en 1907, ese año se fundó Linde Air, que dio lugar en 1917 a Union Carbide, que recién en 1992, post desastre de Bophal origino Praxair Inc.:

¹⁸³ *La Nación* (03/12/2004): *A 20 años, el horror no cede en Bophal*, en www.lanacion.com.ar/Archivo/nota.asp?nota_id=659593

¹⁸⁴ White Martins (1997): *White Martins 85 años de Historia*, Hamburg Grafica Editora Ltda., Brasil, p. 80.

¹⁸⁵ El resto de lo que quedó de Union Carbide, en Febrero de 2001 se transformó en una subsidiaria de The Dow Chemical Company, la cual hasta el día de hoy sigue siendo uno de los principales clientes de Praxair a nivel mundial. Ver Pagina Oficial de Union Carbide Corporation www.unioncarbide.com/history/index.htm

¹⁸⁶ En el momento de su fundación los principales ejecutivos de Praxair provenían de su antecesora Union Carbide y mantuvieron sus cargos por largos años. William Lichtenberger se transformó en el primer Presidente y Director Ejecutivo de Praxair Inc. desde 1992 hasta el 2000. Lichtenberger había ingresado a Union Carbide en 1959 y fue Gerente General de Gases Industriales de Europa, Presidente de la División Union Carbide de Revestimientos, y en 1990 había llegado a Director de Union Carbide.

“La compañía formada por Linde para comercializar sus patentes, la Linde Air Products Company, fue fundada en 1907 en Cleveland, USA; se fusionó con otras cuatro en 1917 para formar la Union Carbide and Carbon Corporation. En la actualidad la Linde Air se convirtió nuevamente en una empresa independiente con el nombre de Praxair.”¹⁸⁷

El mismo año, 1992, Praxair llegó a Argentina y comenzó la historia narrada en este texto.

¹⁸⁷ Bottani Eduardo y otros (2005): *Química General*, Ed. Universidad Nacional del Litoral, Argentina, p. 245.

ÍNDICE

- 7 PRESENTACIÓN DEL
Taller de Estudios Laborales (TEL)
- 9 PRÓLOGO
Una historia de coraje y dignidad
Por Osvaldo Bayer
- 13 AGRADECIMIENTOS DE
José, Maxi y Alfredo
- 15 PRESENTACIÓN
- 21 CAPÍTULO 1
Praxair en Argentina
- 33 CAPÍTULO 2
Sin Delegados
- 39 CAPÍTULO 3
La pérdida de derechos y un intento fallido de
organización

- 51 **CAPÍTULO 4**
 La flexibilización de los puestos de trabajo y la
 organización de los trabajadores
- 71 **CAPÍTULO 5**
 El despido de Maxi y la organización interna
- 89 **CAPÍTULO 6**
 La consolidación de la Interna y la pelea por la
 reincorporación
- 105 **CAPÍTULO 7**
 Los fallos por la reincorporación
- 115 **CAPÍTULO 8**
 Vamos por la reincorporación
- 133 **CAPÍTULO 9**
 Unidad, solidaridad y organización para seguir
 avanzando
- 143 **CAPÍTULO FINAL**
 Nuestras primeras conclusiones
- 147 **ANEXO**
 Los dueños del Aire

Esta edición de 500 ejemplares
se terminó de imprimir en el mes de febrero de 2009
en PROPUESTA GRÁFICA
Catamarca 1941, Rosario,
propuesta@steel.com.ar
Santa Fe, República Argentina

