

Organización sindical de los trabajadores de gases industriales y respuesta patronal: análisis de casos en el conurbano norte.

Maximiliano Arecco.

Cita:

Maximiliano Arecco (2017). *Organización sindical de los trabajadores de gases industriales y respuesta patronal: análisis de casos en el conurbano norte. XII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-022/592>

XII Jornadas de Sociología
Recorridos de una (in)disciplina
La Sociología a sesenta años de la fundación de la Carrera
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Buenos Aires

Eje 10 Sociología del Trabajo

MESA 89: Los trabajadores en la Argentina actual: ¿en qué situación estamos? Análisis empíricos y debates teóricos sobre la conflictividad laboral, la negociación colectiva y la organización sindical

Coord.: Paula Varela, Clara Marticorena y Agustín Santella

Organización sindical de los trabajadores de gases industriales y respuesta patronal: análisis de casos en el conurbano norte

Maximiliano Arecco (UBA) maxiarecco@yahoo.com.ar

Resumen

Entre fines del Siglo XIX y principios del Siglo XX nació la llamada industria de gases industriales y medicinales. Esta rama de la industria química produce, envasa y comercializa gases como el oxígeno, argón, nitrógeno, aire, helio, acetileno, hidrogeno, gas carbónico, etc. La misma tiene una importancia estratégica ya que abastece otras ramas de la industria (petrolera, automotriz, siderúrgica, metalúrgica, frigorífica, alimenticia, bebidas gaseosas, construcción) además de hospitales y clínicas (gases medicinales).

La producción de gases en el mundo, y también en Argentina, esta controlada en un 90% por cuatro grandes corporaciones multinacionales (Linde, Praxair, Air Products y Air Liquide).

Estas multinacionales en distintas oportunidades y países fueron sancionadas por concertación de precios, reparto de mercado y restricción de libre competencia. En nuestro país esto sucedió en el 2005.

En Argentina se encuentran estas cuatro multinacionales y tres de ellas ubicaron su casa central en el norte del conurbano bonaerense (Linde-Aga en San Martín, Praxair en Pacheco y Air Products-Indura en Garín).

En este trabajo analizamos las características de estos tres establecimientos, el proceso de organización o reorganización gremial de los trabajadores que se dio en los tres lugares entre 2005 y 2011 y la consecuente respuesta patronal.

Organización sindical de los trabajadores de gases industriales y respuesta patronal: análisis de casos en el conurbano norte

La industria química y petroquímica

Las empresas de gases industriales que analizamos en este artículo forman parte de la rama de la industria química y petroquímica. Esta rama de la industria es de suma importancia para la industria en general ya que abastece a distintas ramas industriales con productos de uso intermedio y básicos, agroquímicos y fertilizantes, y también elabora productos finales para el consumo. Por este motivo es que se suele tomar el desarrollo de la industria química y petroquímica para medir el grado de desarrollo industrial de un país y su nivel de autonomía industrial.

En Argentina según la Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQyP) hay alrededor de cuatrocientas cincuenta empresas químicas y petroquímicas productoras y un número indeterminado de plantas fraccionadoras que emplean alrededor de 108000 trabajadores/as. Tomando el Censo Económico de 2003 hay 2963 establecimientos químicos y petroquímicos. Esta industria es muy heterogénea en cuanto al capital, el origen, el tipo de sociedad, la maquinaria-tecnología, la productividad, la cantidad de trabajadores y trabajadoras, el origen de las materias primas (nacional o importada), el mercado donde venden su producción (mercado interno o exportación) y la forma de comercialización (marca propia o tercerista). Es decir, en esta rama industrial, en Argentina, encontramos empresas con grandes inversiones de capital y otras con escasos recursos económicos, sociedades anónimas que cotizan en las bolsas más importantes del mundo y empresas familiares, grandes corporaciones multinacionales que fabrican productos de uso intermedio para industrias, agro, ganadería y minería, grandes corporaciones multinacionales que fabrican productos de consumo final, empresas nacionales con marca propia y, también, empresas terceristas que producen a pedido o a fason.

En lo referente a los medios de producción, también, es una industria muy heterogénea donde se combinan tecnología de punta a nivel mundial y trabajo manual casi sin tecnología e inclusive maquinas obsoletas, insumos extranjeros y nacionales y materias primas extranjeras y nacionales. En cuanto a la comercialización encontramos un grupo que vende su producción directamente al cliente que pueden ser industrias, agro, ganadería, minería o consumo final y otro grupo es tercerista y produce a pedido o fason. Hay pocos casos de fábricas que combinan producción para venta directa y también tercerista de otra fábrica. En cualquiera de los casos esta producción puede ser para el mercado interno, para exportar o ambos.

Trabajadores y sindicalización

Como vimos, según los datos del Censo Económico 2003 e información de la CIQyP del 2010, en la industria química y petroquímica y sus derivados trabajan alrededor de 108000 personas.

En lo referente al encuadre sindical existen varios sindicatos que contienen tareas propias de esta rama. Es decir todo lo que es fabricación y/o elaboración y/o fraccionamiento y/o comercialización de productos químicos de uso intermedio, básicos, petroquímicos, agroquímicos, fertilizantes y especialidades químicas corresponden encuadrarlos en químicos y petroquímicos (QyP) pero otros casos son compartidos y dependen del momento o que parte de producción se toma como principal. Por ejemplo pinturas y barnices puede ser QyP o Pinturas y Afines, productos de limpieza y cuidado personal lo comparten QyP y Jaboneros, cosméticos pueden ser QyP o Perfumistas y medicamentos de uso humano y animal QyP o Sanidad (rama laboratorios).

De los 108000, se estima que, alrededor de 60000 trabajadores/as se desempeñan en establecimientos encuadrados como químicos y petroquímicos.

De los 60000 trabajadores/as de establecimientos encuadrados como QyP habría entre 10000 y 15000 trabajadores no convencionales como QyP por ser personal jerárquico, profesional fuera de CCT, personal de empresas tercerizadas de limpieza, seguridad, viajantes, comercio y gastronomía.¹

En lo que respecta a la organización sindical existen dos federaciones que agrupan la mayoría de los sindicatos de esta rama. La Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas (FATIQyP) es la más antigua y era la única hasta que en el 2007 nació la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria Química y Petroquímica de la Republica Argentina (FESTIQyPRA). Actualmente la FATIQyP tienen más sindicatos adheridos² pero es la FESTIQyPRA la que representa a más trabajadores/as fundamentalmente por tener adherido al Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de CABA y Zonas Adyacentes (SPIQyP) que representa alrededor de 20000 trabajadores/as.³ Por fuera de las dos federaciones están los sindicatos de Bahía Blanca (2000 trabajadores) y de Zarate-Campana (2500 trabajadores).

Los dueños del aire

La industria de gases industriales y medicinales nació a fines del Siglo XIX a partir del descubrimiento de la separación, envasado y fraccionamiento de los distintos componentes del Aire

¹ En esta rama industrial, al igual que en otras, es común que las patronales contraten servicios de empresas tercerizadas para cubrir estas tareas. Como veremos en este trabajo, en algunos casos, a partir de la organización sindical se intenta encuadrar a todos los trabajadores/as del establecimiento como químicos y petroquímicos.

² Adhieren a la FATIQyP los sindicatos de Pilar, Córdoba, Florencio Varela, Mendoza, Catamarca, San Nicolás, San Pedro, Tucumán, Formosa, Santa Fe, Rosario, Abbott y algunos creados recientemente en el conurbano bonaerense que solo tienen simple inscripción como San Martín, Monte Grande, Escobar, Zona Oeste y Morón.

³ A la FESTIQyPRA adhieren, además del SPIQyP de CABA y Zonas Adyacentes, los sindicatos de San Luis, Río Tercero Córdoba, Fray Luis Beltrán Santa Fe, Chaco, Tierra del Fuego, Salta, Río Negro, Mar del Plata y San Juan.

(Oxígeno, Nitrógeno, Argón, entre otros). Posteriormente a partir de procesos químicos con derivados del petróleo, gas natural, carburo de calcio y/o la fusión de otros productos o recursos naturales se logro producir, fraccionar y envasar Hidrogeno, Acetileno, CO2, Helio, etc.

Esta rama de la industria química tiene una importancia estratégica ya que abastece otras ramas de la industria (petrolera, automotriz, siderúrgica, metalúrgica, frigorífica, alimenticia, construcción), produce el gas que llevan las bebidas gaseosas, el gas de máquinas refrigerantes (heladeras y aires acondicionados) y también hospitales y clínicas (gases medicinales).

La producción de gases en el mundo esta controlada en un 90% por cuatro grandes multinacionales. La francesa Air Liquide, fundada en 1902 opera en más de 80 países con 43000 empleados y facturación de u\$s22000 millones. La alemana Linde Gas Group, fundada en 1879, opera en mas de 100 países con alrededor de 48000 empleados y facturación de u\$s19000 millones. La estadounidense Praxair, nació en 1907, con presencia en más de 30 países, 27000 empleados y facturación de u\$s11000 millones. La cuarta es Air Products creada en 1940 en EEUU, con plantas en más de 50 países, alrededor de 19000 empleados y facturación de u\$s9500 millones.⁴

En este sector industrial, desde la década del 90, se esta produciendo un proceso de centralización de capital el cual implica compras y fusiones permanentemente. En los últimos años del Siglo XX el proceso era de compra por parte de las grandes empresas de otras más pequeñas. A partir del 2000 este proceso se profundiza y comienzan las fusiones y adquisiciones entre las grandes multinacionales dando un salto en la centralización. Durante la década del 90 había ocho empresas importantes a nivel global (las cuatro ya mencionadas más la británica BOC, la sueca Aga, la estadounidense Airgas y la chilena Indura).

En el 2000 Linde compró Aga que era una empresa Sueca con presencia especialmente en los países nórdicos y en América Latina. Unos pocos años después, en el 2006, la misma Linde se convirtió en la empresa más importante de gases del mundo al comprar la británica BOC. En el 2012, Air Products compró la chilena Indura de importante presencia en su país de origen y alrededores y se consolido entre las cuatro empresas más importantes del rubro. En el 2015 Air Liquide adquirió Airgas con presencia en América del Norte y recupero el puesto de líder mundial de gases. Por último, a fines de 2016 e inicios de 2017 se cerró un acuerdo de fusión entre Linde y Praxair que daría lugar a un nuevo líder en la industria de gases a nivel mundial.

Cabe resaltar que estas multinacionales, en distintas oportunidades y países fueron sancionadas por concertación de precios, reparto de mercado y restricción de libre competencia.

En lo referente a los medios de producción estas cuatro empresas tienen tecnología de punta a nivel mundial y son ellos mismo quienes arman las plantas productoras (especialmente la columna que

⁴ Los montos de la facturación corresponden al año 2015 según The Wall Street Journal.

toma y separa el aire y la turbina). Las cuatro empresas, en sus países de origen y en otros lugares estratégicos, tienen departamentos de construcción, tecnología, ingeniería e innovación que desarrollan estas cuestiones. Por otra parte la materia prima principal es el aire que lógicamente se encuentra en cualquier lugar y de forma gratuita.

Es importante señalar que la producción y distribución de gases viene mutando desde fines de los años 80 en el mundo y dio un salto en los últimos veinte años. El motivo de esto es que se avanzó con el desarrollo e instalación de tanques de gran volumen, plantas on situ y el envío de gases a grandes consumidores vía gasoductos ocasionando un cambio en la forma de abastecer a los clientes de gases dejando de ser mediante tubos y cilindros la forma principal de entrega del producto.

Previamente a este proceso el volumen más importante del negocio de gases se fraccionaba en tubos o cilindros lo cual genera mucha mano de obra para el fraccionamiento del producto, la manipulación de los envases, el mantenimiento de los mismos y su reparto y distribución al cliente. Es decir la planta productora absorbía los gases del aire, separaba los distintos gases, luego en una planta especializada se pasaban los gases de estado líquido a gaseoso y se fraccionaban en tubos y/o cilindros, y por último se cargaban en camiones o camionetas y se repartían. Lógicamente los tubos y/o cilindros necesitaban un espacio físico para su manipulación, clasificación y llenado y un mantenimiento adecuado tanto del tubo como sus válvulas además del constante trabajo de seguimiento de los tubos por pérdidas y/o hurtos. Con el cambio de la tecnología y de las formas de organizar el trabajo, hoy en día, la mayoría de la producción sale en tres formas. Las dos más comunes son instalando en el cliente o un tanque de almacenamiento líquido de gran volumen y/o instalando una planta de producción on site. De esta forma los tanques son llenados con un camión tipo cisterna que va directo de la planta productora al cliente. La otra forma de abastecerse es vía gasoductos que van de la planta productora, que se instala a metros de grandes clientes, especialmente siderúrgicas, refinerías o polos petroleros y/o petroquímicos, al cliente o los clientes. Con cualquiera de estas nuevas formas de entregar el producto se elimina el manipuleo de cilindros, la necesidad constante y permanente de abastecimiento, el mantenimiento habitual de los mismos y se garantiza tener grandes cantidades del producto necesitado. En cualquier caso, ya sea tanque, on site o gasoducto son las empresas productoras quienes las diseñan, construyen y operan con su personal a distancia. De esta forma el fraccionamiento en tubos o cilindros paso a ser minoritario, disminuyó abruptamente la necesidad de mano de obra y bajo los costos, el tiempo necesario y, lógicamente, el valor del producto.

Estamos seguros que no es casualidad que en el periodo de tiempo en el cual se empieza a cambiar esta forma de producción y distribución de los gases industriales y medicinales comience el proceso

de adquisición de empresas y que en los últimos años, ya con la consolidación de esta nueva forma de abastecimiento, de un salto el proceso de centralización que vimos anteriormente.

Los dueños del aire en argentina

En argentina se encuentran las cuatro empresas que controlan el mercado mundial y aquí, también, controlan el 90% del mercado.

Air Liquide es la más antigua en el país. Se instaló en 1938 al comprar La Oxigena. Tiene 18 plantas entre productoras, centros de distribución, fraccionadoras y sucursales y un total de 450 empleados. En los últimos años instaló 21 plantas de producción on site y más de 60km de oxiductos y nitroductos para grandes consumidores. Linde está en argentina desde 1920 pero se consolidó como líder en el país con la compra global de Aga. Tiene alrededor de 400 empleados en 21 establecimientos. Praxair llegó al país en 1992 con la compra de Fracchia, Pastafiglia y GESA pero dio el salto con la compra global de CBI Liquid Carbonic. Tiene 13 establecimientos y emplea 350 personas. En los últimos años construyó más de 30km de gasoductos para abastecer grandes clientes. Por último, Air Products llegó a argentina en el 2012 al comprar Indura que estaba en el país desde 1991. Tiene 6 establecimientos y casi 200 empleados.

Además de estas cuatro multinacionales hay pequeñas empresas que abastecen algunos sectores particulares que requieren poco volumen o que actúan como terceristas. Entre estas empresas figuran Avedis, Oxinet, Gases Comprimidos, Argas, Argengas, Oxisur, Gases Nordelta, Gascarbo, Oxiale, Oxisil, Gases Campana, Gases Sudamericanos, etc. Estas empresas son de capitales nacionales y en la mayoría de los casos son empresas familiares o sociedades anónimas muchas veces compuestas por ex gerentes o jerárquicos que se desempeñaron en alguna de las productoras. Salvo alguna excepción no tienen planta productora y necesitan que alguna de las líderes les venda un tanque para que lo fraccionen en tubos. La mano de obra en estas empresas es entre 5 y 20 personas y como dijimos abastecen el 10% del mercado total de gases industriales y medicinales.

Las cuatro (o tres) multinacionales líderes se diferencian de las demás básicamente por tener plantas productoras propias, tecnología mucho más avanzada y contratos corporativos a nivel mundial con los grandes consumidores. Esto sumado a que disponen de mayor capital y crédito para desarrollo tecnológico hace muy difícil la competencia. Si a esto agregamos las acciones probadas de concertación de precios, reparto de mercado, prácticas monopólicas y restricción de libre competencia directamente es imposible que se desarrolle alguna fábrica al margen de estas.

Lógicamente los cambios en la forma de proveer gases vía tanques, fabricas on site y gasoductos, también, beneficia a las más grandes por poseer capital, crédito, desarrollo tecnológico y contratos corporativos a nivel global y regional.

En los últimos años, estas multinacionales, hicieron importantes inversiones especialmente para construir plantas productoras que abastecen grandes clientes vía gasoductos como por ejemplo Praxair monto una planta en Bragado para abastecer a Aceros Bragado y una en Campana para abastecer a Siderca y el polo industrial Zarate-Campana por u\$s65 millones en 2012/13, Air Liquide invirtió en 2011/14 u\$s 50 millones para abastecer a la refinería Axion, u\$s84 millones para abastecer a Siderar en San Nicolás y u\$s8 millones para producir dióxido de carbono e hidrogeno en Campana. Linde invirtió u\$s15 millones en 2011 para una planta productora en Pilar.

Revitalización sindical y organización en el lugar de trabajo

Como vimos las cuatro multinacionales que controlan el 90% del mercado de gases industriales y medicinales del país emplean alrededor de 1400 trabajadores/as. En lo referente a la sindicalización los trabajadores de los distintos establecimientos de estas firmas se encuentran encuadrados en los distintos sindicatos según las zonas donde estén instalados. La mayoría de los trabajadores/as se encontraban hasta el 2016 en el SPIQyP de CABA y Zonas Adyacentes (casa central de Linde en San Martin, y las sucursales de Pilar y Avellaneda, casa central de Praxair en Pacheco y las sucursales de Bella Vista, Varela y Ensenada, la casa central de Air Product-Indura en Garin y las plantas de Air Liquide de Ensenada y Lanús. Los trabajadores de la casa central de Air Liquide en San Justo están divididos desde el 2015/16 cuando la mayoría paso al Sindicato Químicos del Oeste (FATIQyP) y la minoría se quedó en el SPIQyP CABA y Zonas Adyacentes (FESTIQyPRA).

Es decir tres, de estas cuatro multinacionales, tenían su casa central en la misma zona de actuación y en el mismo sindicato. En estos tres establecimientos se desarrollaron distintos procesos de organización o reorganización de los trabajadores en el lugar de trabajo entre el 2004 y 2011 que dieron lugar a un fortalecimiento de los trabajadores/as, luchas y medidas de fuerza, democracia de base, sindicalización, recuperación de derechos perdidos, conquistas de nuevas condiciones salariales y laborales, efectivización de contratados, pase a convenio de personal tercerizado, protección de salud, reincorporación de despedidos, etc.

Es importante tener en cuenta que las tres casas centrales que analizamos tienen características similares ya que en las mismas se desarrollaba la dirección, gerencia, RRHH, ingeniería y administración lo que genera una fuerte presencia de los representantes del capital. En las tres plantas, del total de los trabajadores, alrededor del 60% está en CCT y el resto fuera de CCT.

A su vez, su principal tarea operativa era el fraccionamiento de gases en tubos y cilindros y la expedición. Linde y Praxair tenían además una planta de producción de acetileno, planta de gases especiales y planta de adecuación y mantenimiento de cilindros. Air Products-Indura, además, tiene

en ese establecimiento la planta productora. En las tres funcionaba el principal centro de distribución de la provincia de Buenos Aires.

El proceso de organización o reorganización sindical de las casas centrales de estas tres multinacionales tuvo procesos parecidos pero no iguales. En la cuestión temporal la organización de los trabajadores de Praxair fue alrededor de 2004/05, Air Products-Indura en 2006 y Linde 2010/11. Hay una primera diferencia que es que los trabajadores de Praxair se organizaron clandestinamente en el lugar de trabajo, sin participación del sindicato, y una vez que lograron que la mayoría de los compañeros estén de acuerdo fueron al gremio con sus delegados electos.⁵

En Air Products-Indura es el sindicato que se acerca al establecimiento, logra contactarse con un grupo de trabajadores y luego de varias reuniones deciden afiliarse al sindicato.

“...acá no había organización sindical, no había sindicato, no se hablaba del tema tampoco (...) en el año 2006 pasa un día por la puerta gente del sindicato (...) la empresa le permite el ingreso y los dejan hablar (...) nos dejan con el sindicato 10 minutos para que podamos hablar (...) nos dieron un panorama de los artículos de convenio, cuáles eran los derechos que teníamos, como podíamos empezar a organizarnos...” (Trabajador de Air Products-Indura)

En Linde, por su parte, siempre hubo delegados, pero es en el 2011 que hay una renovación y asume la comisión interna un nuevo grupo de trabajadores:

“...hacia muchos años que había una comisión interna pero que estaban en el lugar porque les había quedado cómodo y estaban tranquilos ellos pero intranquilos los compañeros.” (Trabajador de Linde)

En los tres lugares en el momento de la organización de base se dieron prácticas antisindicales donde la patronal intento frenar los procesos. Si bien el mas visible es el de Praxair porque se echó a uno de los activistas pro organización al cual luego se logró reincorporar, en Air Products-Indura y Linde también existieron este tipo de prácticas como cuentan los siguientes trabajadores:

“...en el momento que nosotros tomamos por decir la forma, el control de la comisión la empresa salió con los tapones de punta, empezó a amedrentar a la gente, es mas echo a un compañero, lo cual en ese momento fue el quiebre cuando la empresa se dio cuenta que nosotros veníamos a cambiar la historia, ¿no? Porque echo a un compañero que nosotros ni siquiera conocíamos porque era un compañero que habíamos afiliado hacia una semana y sin conocerlo. Nosotros paramos la fábrica y le demostramos que nosotros estábamos todos unidos...” (Trabajador de Linde)

⁵ Para más información y/o detalles del proceso de organización en Praxair ver Arecco, Cabaña y Vega: *Nuestra Comisión Interna: La organización de los trabajadores de Praxair*, Buenos Aires, Ed. SPIQyP-TEL, 2009.

“...la empresa había tomado primero una postura muy fuerte porque no quería asimilar el hecho de tener que recibir a trabajadores para sentarse a discutir condiciones de trabajo...” (Trabajador de Air Products-Indura)

Una vez armadas la comisión interna se avanzó en un proceso de sindicalización y participación de la totalidad de los trabajadores en CCT:

“Ya te digo cuando nosotros empezamos como comisión interna éramos 25 o 30 afiliados y terminamos alrededor de los 78 afiliados, así que fue una conquista muy buena porque con el correr del tiempo fuimos afiliando gente que antes tenía temor de afiliarse porque la empresa te tenía siempre con el dedo en la llaga y así como la gente de limpieza también gente de oficina, gente de lugares de stock que eran considerados como una empresa aparte siendo que son de la misma empresa, eso te puedo nombrar muchas otras mas pero sería muy largo.” (Trabajador de Linde)

“Si cambio algo, es como que el balance de fuerzas cambio un poco. Hoy es como que..., y bueno, eso se ve en las asambleas, hay más gente, es como que mucha gente...” (Trabajador de Praxair)

En los tres establecimientos se reivindica el método de asambleas para la toma de decisiones:

“Nosotros conocíamos cuales eran sus inquietudes, sus problemas, sus problemas en la fábrica, que consideraban ellos que eran los problemas más importantes para darle prioridad y cuando fuimos elegidos todos estos temas se charlaron siempre en asambleas (...) siempre los temas se decidieron por mayoría en las asambleas y de ahí siempre salían todas las decisiones...” (Trabajador de Linde)

“...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 cuál es la posición que va a tomar la comisión interna ante la empresa...” (Trabajador de Praxair)

“...todas las decisiones se tomaron en asamblea, los tiempos se tomaban en asamblea, como avanzamos se tomaba en asamblea, si tomábamos una medida ya sea de hacer una asamblea de x horas, de que sector se hacía en asamblea, todo..., absolutamente todo se decidía por asamblea.” (Trabajador de Air Products-Indura)

Lo primero que se logró en los tres lugares fue frenar los permanentes despidos, que se respete el CCT, se aumentó el salario, se frenó los ritmos de producción y se benefició la salud:

“...en febrero de 2007 ya teníamos nuestras primeras recategorizaciones, sacamos alrededor de 35 categorías para todos los compañeros (...) Fue empezar a aplicar el convenio de a poco, empezar a aplicar categorías, adicionales...” (Trabajador de Air Products-Indura)

“...hicimos respetar lo que no se respetaba que era el convenio, bueno dentro de los puntos logramos que a la gente se le pague la categoría que correspondía, logramos que a la gente se le reconozca los dos, tres o cuatro años que tenían por agencia y no se los reconocían, logramos que los compañeros tengan la oportunidad de decidir si ellos se querían quedar a hacer horas extras...” (Trabajador de Linde)

“...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 salarios.” (Trabajador de Praxair)

A su vez se logró efectivizar al personal ilegalmente contratado y también se pasó a CCT QyP a trabajadores/as que se desempeñaban en tareas, según la empresa, tercerizadas y estaban en otros CCT como el personal de comedor, de limpieza y/o portería/seguridad o fuera de CCT:

“...logramos que los compañeros de limpieza sean parte del plantel efectivo, que se los reconozca como trabajadores de la empresa, logramos que la gente de limpieza, que fue marginada durante mucho tiempo se le de la comida, que a todos se le de la leche que les correspondía todos los meses.” (Trabajador de Linde)

“...teníamos algunos compañeros mal encuadrados, que los tenían afuera de convenio también se pasaron...” (Trabajador de Air Product-Indura)

Cambio de contexto y salto en la ofensiva patronal

A partir del 2014 las tres empresas aumentaron su política ofensiva contra la organización aprovechando la disminución de trabajo debido principalmente a la baja en la producción de las automotrices y siderúrgicas. A su vez fueron descentralizando tareas que antes se hacían en las casas centrales llevándolas a otras sucursales o empresas terceristas (fraccionamiento de gases medicinales, producción de acetileno, expedición, etc.). Sumado a esto la instalación de tanques, plantas on site y gasoductos para abastecer grandes clientes industriales y medicinales avanzó rápidamente entre 2010 y 2015. Con la profundización de la recesión, especialmente en la industria, y el cambio de gobierno en diciembre de 2015 la ofensiva patronal dio un salto.

En Praxair las amenazas de despidos y listas negras se hicieron una constante. A partir de 2010 la empresa abrió nuevas plantas de fraccionamiento en antiguas sucursales de distribución. A fines de 2016 se cerró el turno noche aunque la organización y lucha de los trabajadores/as permitió que no haya despidos, suspensiones y que se mantenga el adicional por rotación aunque no se rote. A partir de instalar el miedo comenzó una política focalizada donde, ofreciendo mejores condiciones salariales o cargos jerárquicos, se sacó a trabajadores del establecimiento o de CCT, es decir envió

trabajadores a otras sucursales o los mantuvo en Pacheco pero como jerárquicos. A pesar de esta política ofensiva de la patronal los trabajadores mantienen la organización interna, el método asambleario y la solidaridad física y económica con otros conflictos.

En Air Product-Indura la ofensiva patronal se cristalizó en agosto 2016 cuando la empresa presentó un preventivo de crisis:

“...la empresa nos avisa que iba a hacer una presentación de un preventivo de crisis, cuando nosotros veíamos claramente que no había crisis por la facturación que habían tenido...”
(Trabajador de Air Products-Indura)

En el ministerio el PPC fue rechazado pero la empresa dobló la apuesta y avanzó con el despido de 12 trabajadores y planteó que si no podía despedir estaba dispuesta a cerrar e incluso irse del país. Los trabajadores bloquearon 48hs el portón pidiendo la reincorporación de los despedidos y se dictó la conciliación obligatoria:

“Después de esas primeras 48 horas de medida de fuerza, hablamos con la empresa y dijimos que íbamos a acatar la conciliación, acatamos los diez días hábiles que daba el ministerio de trabajo (...) vencido el plazo y ante la fuerza de los trabajadores unidos ahí que ninguno quería dar el brazo a torcer de irse...” (Trabajador de Air Products-Indura)

Al finalizar la conciliación la empresa volvió a ratificar los despidos y los trabajadores reiniciaron el plan de lucha que duró un mes. En el transcurso de la medida de fuerza la patronal llegó a despedir 32 trabajadores:

“...vuelven a ratificar los despidos, ratifican los despidos en septiembre y a partir de ahí iniciamos un plan de lucha donde estuvimos un mes bloqueando el portón y las instalaciones pero poca fuerza les podíamos hacer porque esta gente ya estaba preparada, estaba abastecida por Praxair y por Linde que le abastecían los clientes externos de tanques y el llenado de cilindros lo traían de Rosario, lo traían de Córdoba con camiones así que más allá de que estuvimos un mes bloqueándola no pudimos golpearla como nosotros pretendíamos. Tratamos de bloquear en Rosario y Córdoba que no lo pudimos hacer porque el sindicato de Córdoba dijeron que no estaban en condiciones de poder bloquear y en Rosario, los trabajadores de Indura Rosario no están organizados sindicalmente así que tampoco se pudo bloquear...” (Trabajador de Air Product-Indura)

Es importante comentar que en el medio del conflicto se desafilieron del sindicato de CABA y Zonas Adyacentes se y se afiliaron al de Pilar:

“En ese momento del plan de lucha Fabián Hermoso nos acerca al sindicato de Pilar, que conduce González y vinieron a hacerse cargo del quilombo...” (Trabajador de Air Product-Indura)

Luego de un mes de lucha y, como comentan los trabajadores, sin poder darle un golpe certero a la empresa los trabajadores deciden levantar la medida:

“En la última audiencia en el ministerio de trabajo ya no daba para más, después de un mes de bloqueo, de una carpa armada, donde contábamos con la solidaridad de los vecinos, de todos los trabajadores que pasaban por la puerta y nos dejaban una donación ya sean alimentos o sea en un aporte de dinero, hicimos un festival para juntar aportes, porque se empezó a sentir fuerte en el bolsillo, la empresa jugo al desgaste, como estaba preparada por fuera para seguir sosteniendo el conflicto jugo al desgaste económico nuestro y donde llegamos a un punto donde ya no podíamos sostenerlo más, así que no pudimos sostener más el conflicto (...) logramos reincorporar a 4 compañeros, 24 compañeros quedaron a fuera, unos 4 de limpieza, o sea en total unos 28 compañeros quedaron afuera despedidos que cobraron el 100% de indemnización pero obviamente fue un golpe tremendo, tremendo para toda la organización.” (Trabajador de Air Products-Indura)

Los trabajadores reconocen que uno de los problemas fue la falta de un fondo de huelga para sostener la lucha más tiempo:

“...si tenes un buen fondo de huelga armado eso ayuda mucho, mucho ayuda, un buen fondo de huelga, eso te ayuda mucho” (Trabajador de Air Products-Indura)

A su vez los trabajadores no veían una salida al conflicto y consideraban que no había condiciones para ocupar la planta:

“Lo de tomar la planta se habló, eso se charló, se charló antes de vamos por todo, se charló durante, cuando la empresa nos dice que iba a cerrar, que en esas condiciones no podía y que cerraba y se habló y se iba a hacer la toma. La empresa se entera de estas conversaciones porque se hablaban abiertamente y en una reunión que tuvimos con el sindicato y la empresa por fuera del ministerio , esas reuniones conciliatorias que tratábamos de tener para llegar a algún tipo de acuerdo y Viñales, el abogado en nombre de la empresa, empieza diciendo que de ninguna manera la empresa se iba a cerrar y que en todo caso si llegaban a tomar alguna decisión de esas iban a reclamar sobre la propiedad, que no iban a abandonar de ninguna manera la propiedad (...) si la empresa tomaba la decisión de cerrar íbamos a hacer todo lo posible para meternos ahí adentro y no salir mas, como iba a salir eso no sé (...) no tenía sentido que nosotros tomemos una decisión de esas porque sabíamos que se venían los palos, entonces lo charlamos y dijimos no, no podemos hacer esto

menos en este contexto, un contexto como el que estamos viviendo hoy no hay manera de que hagas una toma y los casos están a la vista (...) Aparte no hay una cultura, en ese sentido, por ahí ante la desesperación lo puedes llegar a hacer, pero no había una cultura digamos de tomemos la fábrica, no hay acá una cultura de esas digamos.” (Trabajador de Air Products-Indura)

En Linde San Martín la ofensiva patronal no tuvo medias tintas y directamente la empresa planteó el cierre del establecimiento y el despido de todos los trabajadores/as en CCT. En un primer momento la intención de la empresa fue vaciar el establecimiento durante el fin de semana sin que los empleados se enteren. Sin embargo la información se filtró y los trabajadores pudieron bloquear la fábrica y evitar el vaciamiento la noche del viernes 28 de noviembre de 2016:

“...el último turno de la empresa salía a las 9 de la noche que es cuando se terminaba el último turno y a las 8 de la noche me llaman a mí, alguien que trabaja para la empresa, que no puedo decir el nombre porque es un conocido mío, me llama a mí directamente para decirme `mira andate para la empresa porque la empresa está planeando vaciarla`. Obviamente cuando me dijo esto yo no le creí y pensé que era una joda o algo parecido, pero bueno como me dio con tantos detalles que a las 10 de la noche iban a ir con camiones, con micros, con toda la gente para trabajar me fui hasta allá. A las 9 y media o 10 menos cuarto veo que esto era verdad y empezaron a venir varios camiones que no eran de la empresa, camiones que no eran de la empresa, eran tipo camiones de mudanza y después llegó un micro de Manuel Tienda León con todos los jefes, los gerentes y mucha gente de oficina que no estaba afiliada al sindicato y trajeron mucha gente contratada de agencia todo para vaciar la empresa. Lo único que lograron llevarse porque nosotros nos movilizamos rápido fueron algunos papeles (...) al llegar el resto de los compañeros bloqueamos los portones y ya vino la gente del sindicato y fue cuando se armó toda la movida...” (Trabajador de Linde)

Previo a esto ya había empezado el vaciamiento del establecimiento:

“...ellos fueron descentralizando en los últimos años y en el 2016 se encargaron de desarmarla de a poco y desparramarla hacia oficinas en otros lugares y a llevar todo lo que era maquinaria y productos de trabajo hacia las distintas sucursales.” (Trabajador de Linde)

Según los trabajadores debido a las conquistas de los últimos años ellos eran muy caros para la empresa comparado con otras sucursales o tercerizadas:

“...mira la idea de la empresa que fue cuando fue el quiebre fue en el 2015, principios de 2016 querían empezar a abaratar costos a toda costa y bueno la empresa tenía, digamos, varias cuevas que

trabajaban para ellos que tenían a esta gente trabajando, es decir a 10 personas haciendo el trabajo de 30 personas, te imaginaras como trabajaban esas personas.” (Trabajador de Linde)

A partir del intento de vaciamiento los trabajadores junto al sindicato bloquean la puerta. Luego de unos días de bloqueo el ministerio declara la conciliación, los trabajadores entran al establecimiento pero sin tareas. Los trabajadores se quedan un mes entre el acampe afuera y la conciliación adentro aunque teniendo en cuenta que en ese tiempo varios van agarrando la indemnización:

“...la empresa trato de hacerlo lo más largo posible jugando con el desgaste de la gente sabiendo que en el transcurso de la espera había estado un mes acampando en la calle y la gente iba a empezar a desesperarse, al ver que no cobraba, que la empresa estaba decidida que a no reabrir más...” (Trabajador de Linde)

Lógicamente el tiempo juega a favor de las patronales debido a la incertidumbre y falta de recursos económicos de los trabajadores que, al no plantearse una salida concreta y ni siquiera un fondo de lucha para resistir más tiempo, lleva a arreglos individuales.

“...nosotros estuvimos de conciliación un tiempo, después estuvimos un mes en la calle, la empresa en ese lapso jugaba con la desesperación de la gente en el sentido de decir que no había depositado los sueldos, había cortado los remedios de la farmacia que era lo que nosotros teníamos, una de las conquistas, y por ese lado viste la empresa no daba ninguna noticia (...) al principio estábamos todos juntos y después empezaron a caer, no había pasado el mes, habían pasado 20 días y muchos estaban dudando, se empezaban a caer, también es comprensible...” (Trabajador de Linde)

A su vez no ver una salida posible torna la lucha muchas veces sin sentido:

“...en el mes que estuvimos afuera, que estábamos las 24 horas te imaginaras que había miles de ideas, de opiniones, como vos me comentabas si se barajó la posibilidad de formar una cooperativa, había ideas buenas como ideas locas, como ideas intrascendentes, como llamar a algún político, o como de hacer alguna movida más grande otros decían de ir a la municipalidad y hablar con el intendente pero bueno también estaba la idea esta de la cooperativa (...) la fuerza que teníamos en un principio, todo los compañeros que decían de formar una cooperativa o de diversas ideas con el tiempo se fue diluyendo...” (Trabajador de Linde)

Al final, después de más de un mes de lucha, los últimos trabajadores agarraron la indemnización y la planta cerro definitivamente:

“...por ese motivo se llegó por lo menos que la gente ya estaba decidida a irse era la última semana, ya éramos la mitad, la otra mitad ya dudaba y se consiguió gracias al apoyo del sindicato y de la federación que también estuvo, conseguirles un porcentaje de más a los compañeros...” (Trabajador de Linde)

Palabras finales

Para finalizar nos interesa plantear algunos ejes que creemos deben hacer a los debates del movimiento obrero argentino y las luchas que se están dando y vendrán.

En primer lugar nos parece muy importante el análisis de los cambios en las formas de producción con la incorporación de nuevas tecnologías y maquinarias y como esto impacta en la forma de organización del capital y de los trabajadores.

En lo que respecta a las luchas y resistencias nos parece muy importante pensar mecanismos que lleven a la unidad real de los trabajadores. Como vimos en los casos de los trabajadores de gases el hecho de ser fábricas con poco personal impide, o achica, las posibilidades de hacer medidas de acción afuera del establecimiento para denunciar algún hecho. Por esta situación objetiva (que los establecimientos tienen cada vez menos personal) se plantea como primordial tejer relaciones por fuera de la fábrica y avanzar en la conciencia de la importancia de la solidaridad de los trabajadores/as en las fábricas y, también, en los barrios.

En lo específicamente referido a empresas de gases es muy importante organizar a todas las fábricas sea de la zona que sea y del sindicato que sea, aunque es evidente que es muy difícil.

A su vez reivindicar el fondo de lucha y/o fondo de huelga como herramienta fundamental ya que como es sabido, y se vio en estas páginas, el tiempo está a favor de los patrones.

Por último, es necesario analizar, sacar conclusiones y difundir las experiencias de ocupación de fábricas y gestión obrera de la producción ya que cada día se hace mas determinante lograr que los trabajadores/as veamos que esa es una salida posible y necesaria.

Bibliografía

-Arecco, Cabaña y Vega: *Nuestra Comisión Interna: La organización de los trabajadores de Praxair*, Buenos Aires, Ed. SPIQyP-TEL, 2009.

-Cámara de la Industria Química y Petroquímica (2010): *El Bicentenario y la evolución de la industria química argentina 1810-2010*, Bs. As., Ed. CIQyP, 2010.

-Cámara de la Industria Química y Petroquímica: *La industria química argentina: Situación Actual y su potencial hacia el 2020*, Bs. As., Ed. CIQyP, 2011.