

La organización sindical en el lugar de trabajo. Despido y reinstalación de los activistas

Maximiliano Arecco y José Vega*

Resumen:

En la década del 90 se instaló en Argentina la química Praxair. Desde la llegada de esta multinacional estadounidense al país, mediante la compra de fábricas existentes, comenzó un proceso de restructuración, cierre de ramas, despidos, quita de derechos y beneficios de los trabajadores y practicas antisindicales.

En la Casa Central, desde su apertura en 1996 hasta 2005, nunca hubo organización sindical y las amenazas antisindicales por parte del personal jerárquico de la corporación fueron una constante.

A pesar de esto, existieron dos intentos de organización en el lugar de trabajo. En ambos casos la patronal despidió a los activistas sindicales.

En el primer caso, en 1999, como consecuencia del despido discriminatorio del principal activista, el proceso de organización quedo interrumpido y generó un gran escepticismo entre los trabajadores respecto a la posibilidad de la elección de delegados. En el 2005, a diferencia del primer caso, el despido de un activista fue contrarrestado con el pedido de reinstalación judicial y medidas de acción directa en la planta, logrando la reincorporación dos años después y un nuevo paso en la consolidación sindical interna.

En este trabajo nos proponemos analizar y comparar los dos procesos de organización que incluyeron despidos de activistas y las prácticas antisindicales desarrolladas por Praxair.

* Trabajadores de Praxair Argentina desde 1999 y 1995 respectivamente. Actualmente miembros de la Comisión Interna de la Casa Central. delegados_praxair@yahoo.com.ar

La organización sindical en el lugar de trabajo. Despido y reinstalación de los activistas

Introducción

En la década del 90 se instaló en Argentina la química Praxair. Desde la llegada de esta multinacional estadounidense al país, mediante la compra de fábricas existentes, comenzó un proceso de reestructuración, cierre de ramas, despidos, quita de derechos y beneficios de los trabajadores y prácticas antisindicales.

En la Casa Central, desde su apertura en 1996 hasta 2005, nunca hubo organización sindical y las acciones y amenazas antisindicales por parte del personal jerárquico de la corporación fueron una constante.

A pesar de esto, existieron dos intentos de organización en el lugar de trabajo. En ambos casos la patronal despidió a los activistas sindicales.

En el primer caso, en 1999, como consecuencia del despido discriminatorio del principal activista, el proceso de organización quedó interrumpido y generó un gran escepticismo entre los trabajadores respecto a la posibilidad de la elección de delegados. En el 2005, a diferencia del primer caso, el despido de un activista fue contrarrestado con el pedido de reinstalación judicial y medidas de acción directa en la planta, logrando la reincorporación dos años después y un nuevo paso en la consolidación sindical interna.

En este trabajo nos proponemos analizar y comparar los dos procesos de organización que incluyeron despidos de activistas y las prácticas antisindicales desarrolladas por Praxair.

El texto está elaborado a partir de las vivencias de quienes escribimos este material, ambos trabajadores de la fábrica y actualmente miembros de la Comisión Interna, y complementado con información adquirida de los trabajadores mediante entrevistas, testimonios realizados por los trabajadores en el Juzgado Laboral en el marco de la causa Arecco c/Praxair y declaraciones a medios de comunicación que realizaron los propios participantes de los hechos en distintos momentos.

Praxair: De EEUU a Argentina, flexibilización y despidos

Praxair Argentina es la filial en nuestro país de la estadounidense Praxair Inc., sucesora de Union Carbide, dedicada a la producción y comercialización de gases industriales y medicinales que se utilizan en una variada cantidad de ramas productivas, medicinales y comerciales, como por ejemplo el CO₂ que contienen las bebidas gaseosas, gases medicinales como el Oxígeno, gases de soldadura y de corte para la industria metalúrgica, automotriz y metalmecánica, gases refrigerantes, etc.¹

Después de la tragedia en Bophal², la rama de gases de Union Carbide pasó a ser Praxair. Esta empresa norteamericana llegó a la Argentina, en 1992, a través de la

¹ Praxair es la compañía de gases más grande de América y la principal proveedora de Dióxido de Carbono y Helio del mundo. Tiene alrededor de 30 mil empleados y según la revista Business Week de 2009 se encuentra entre las 36 empresas más importantes del mundo.

² En el año 1984 la antecesora de Praxair, Union Carbide fue la responsable de la mayor tragedia industrial de la historia ocurrida en Bophal India dejando un saldo de 25 mil muertos y consecuencias drásticas que hasta el día de hoy, veinticinco años después, se siguen padeciendo. La tragedia fue resultado de la política de reducción de costos que estaba llevando adelante la empresa y que hizo desactivar distintos sistemas de alarmas que se combinó con la falla de las que estaban activadas.

adquisición de las fábricas y empresas de comercialización Fracchia, Pastafiglia, Liquid Carbonic, Gases Industriales, Hielos Rolito, Oxirent, entre otras.

Desde la llegada de Praxair a nuestro país, el mercado de gases medicinales es controlado, al igual que en la mayoría de los países del mundo, por tres multinacionales que concentran más del 90% de las ventas del rubro. (Secretaría de Estadísticas, Registros y Defensa al Consumidor, Octubre 2009) En Argentina estas empresas fueron sancionadas en 2005 por Defensa de la Competencia por concertación de precios, reparto de mercado y restricción de libre competencia. Según la resolución del organismo mencionado estas empresas llegaron a vender Oxígeno y otros productos a Hospitales públicos con sobrepagos de 500% (Clarín, 19/07/2005: 4, La Nación, 19/07/2005: 2, Página 12, 19/07/2005 y El Cronista, 19/07/2005: 19)

Al instalarse en Argentina en medio de un contexto de profundización de las políticas neoliberales, desindustrialización y flexibilización laboral, además de los sobrepagos, Praxair avanzó con un proceso de reestructuración, cierre de ramas de producción, despidos, aceleración de ritmos de producción y quita de derechos de los trabajadores pasando de alrededor de mil doscientos trabajadores que habían en las fábricas adquiridas a cuatrocientos en el año 2003, cerrando varias sucursales y abriendo su Casa Central en Talar de Pacheco en 1996.

La campaña antisindical

Con la instalación de la Casa Central en Talar de Pacheco y el traslado de los trabajadores comenzó la campaña antisindical del personal jerárquico y de RRHH de Praxair.

En primer lugar, a pesar de que en las empresas adquiridas existían delegados y Comisión Interna, estos dejaron de pertenecer a la empresa antes del traslado a la nueva Casa Central en Talar de Pacheco. Asimismo los comentarios antisindicales por parte de personal jerárquico y de RRHH eran permanentes como describen distintos trabajadores de la planta:

“Praxair los echo, echo 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.” (Entrevista N° 1, 2008)

“Desde el momento que entre 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, que cuando había llegado, estos empresarios que habían comprado las empresas anteriores, a los Delegados los habían echado y que ante cualquier intento de organización de los trabajadores los iban a echar.” (Entrevista N° 4, 2008)

“...el día de mi ingreso, mientras estaba haciendo los papeles en la oficina de Recursos Humanos después de haber echo la entrevista, [...] le pregunte 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 entrevista de ingreso y ya me había echo los estudios pero que sí, 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.” (Entrevista N° 4, 2008)

“...el Presidente de la compañía, que era un brasilero que se llamaba –da el nombre del Presidente- 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 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.” (Entrevista N° 4, 2008)

“...cuando yo pregunte porque no había Delegados, Comisión Interna o gente afiliada, una persona que pertenecía hace años a esta empresa, me dijo que la empresa no quería tener Comisión Interna, es mas, anteriormente, tenia Comisión Interna y al trasladar de Avellaneda a Pacheco se fueron interesando con la condición de que se quedaran sin Comisión Interna en la empresa.” (Entrevista N° 6, 2008)

“...no había Delegados por el simple echo de que ellos decían que no hacía falta Delegados porque ellos directamente hablaban con la gente, no hablaban con intermediarios, es lo que siempre aducían.” (Entrevista N° 9, 2008)

“...en Personal, cuando tomaban alguien nuevo, lo primero que dicen los pibes que les decían era que no te podías afiliarse al sindicato, que la empresa eso no lo tenía bien visto.” (Entrevista N° 12, 2008)

“...el Presidente 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.” (Entrevista N° 13, 2008)

El despido de Sergio

A pesar de la desaparición de los delegados y de los discursos antisindicales en 1999 hubo un intento de organización gremial interna.

La pérdida de derechos y beneficios de los trabajadores, sumado a las malas condiciones de trabajo, los problemas de salud que comenzaban a aparecer, los aprietes permanentes de la patronal y las continuas amenazas de despidos hicieron que un compañero³ comience a plantear la necesidad de elección de delegados de fabrica para defender los derechos y beneficios que se estaban perdiendo. Como recuerdan algunos trabajadores:

“Recién en el '99, un compañero planteo que teníamos que organizarnos para recuperar los beneficios que habíamos perdido; y en una reunión le dijo al gerente que se iba a poner de delegado para que no haya mas atropellos.” (Hijos del Pueblo, 2010: 6)

El mismo día que Sergio comentó esta idea, sus compañeros de sector pusieron unos cartelitos promoviéndolo como delegado de la planta:

“... esta persona estaba en el turno mañana y habían hecho unos carteles que lo iban a poner como delegado a esta persona y pegaron papeles en el vestuario como campaña...” (Expediente Judicial 10522/05, Declaración Testimonial N° 2)

“Pasó eso de que nosotros andábamos con unos cartones pintados, Chamuyo delegado y... si no quiere ser cagado, Chamuyo delegado, ese era el eslogan.” (Entrevista N° 12, 2008)

Inmediatamente luego de estos hechos Praxair despidió a Sergio:

³ Afectuosamente por la forma que hablaba a Sergio sus compañeros del sector le decían “Chamuyo”.

“...hicimos pancartas, proponiéndolo a este muchacho como Delegado, a nosotros nos pareció raro pero a la semana este muchacho dejó de trabajar, la empresa lo desvinculó. No sé hasta qué punto tendría que ver o no con lo que nosotros hicimos, pero nosotros lo expusimos con pancartas entre nosotros, eso es algo que me acuerdo siempre. (Entrevista N° 2, 2008)

“...a Chamuyo lo echaron porque se pegaron algunos papelitos en el vestuario y en el sector donde trabajaba esa persona (sector de prueba hidráulica) y además tuvo una vuelta una discusión con el ingeniero de ese tiempo” (Expediente Judicial 10522/05, Declaración Testimonial N° 3)

En la fábrica nadie se animó a hacer nada y el despido generó un gran escepticismo sobre la posibilidad de organizarse sindicalmente al interior de la Casa Central y recuperar los derechos y beneficios perdidos y cuidar la salud de los trabajadores, el miedo a la desocupación era muy grande y nadie quería arriesgar su puesto de trabajo y pasar a engrosar las filas de los desocupados como le gustaba decir a la patronal en ese momento. En Praxair Argentina se hizo fuerte la idea de pensar que no se podía hacer nada y teníamos que soportar las cosas como estaban:

“Después de eso no se volvió a hablar del tema. Los delegados anteriores nos habían dejado en banda y, encima, si querías hacer algo te echaban. Recién en el 2003 comenzamos a hablar nuevamente del tema” (Hijos del Pueblo, 2010: 6)

El despido de Maxi

A comienzos del 2003, varios años después del despido de Sergio, como dice la cita precedente, un grupo de compañeros comenzamos a conversar nuevamente sobre la necesidad de organizarnos al interior de la fábrica. Los motivos eran los mismos que se habían dado en 1999 con la diferencia que se habían intensificado los ritmos de producción, habían empeorado drásticamente las condiciones de trabajo y los problemas de salud eran una constante que había que ocultar.

Este grupo inicial, y su idea de organizarse, no tuvo buena repercusión entre el conjunto de los trabajadores en un primer momento. A pesar de esto, a escondidas de la patronal por el miedo a ser descubiertos y despedidos, continuamos conversando con el resto de los trabajadores sobre la importancia de sindicalizarnos.

Con el correr de los meses, este grupo comenzó a crecer y varios compañeros se fueron sumando al trabajo de conversar con otros.

El cambio en el contexto nacional que comenzaba a tomar forma, con la reducción de la desocupación y el incipiente proceso de recuperación de la industria hacía que muchos compañeros pierdan el miedo a las represalias. A su vez los aumentos de precios corroían el salario que Praxair no aumentaba⁴ por lo que varios compañeros se sumaban al grupo a favor de armar la Comisión Interna.

⁴ A principios del 2002, después de la devaluación, el Presidente de Praxair Argentina dio un discurso a los trabajadores de la Casa Central donde dijo que había que hacer un esfuerzo porque sino Praxair se tenía que ir de Argentina. Planteo que antes Praxair por cada peso de gases que vendía, le mandaba a su Casa Matriz en EEUU un dólar, pero que ahora [dijo en ese momento el Presidente de Praxair] tenía que vender dos o tres pesos para mandar un dólar. En ese mismo discurso dijo que no iba a haber ningún tipo de aumento y que hasta nuevo aviso no se pagaban horas extras aunque las mismas se siguieron haciendo pero gratis.

Como recuerdan algunos compañeros en ese momento fue muy importante ver que el país comenzaba a crecer nuevamente, que la desocupación descendía y también que los trabajadores y sus sindicatos recuperaban su espacio:

“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. [...] 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. Y nosotros éramos nuevos en todo eso.” (Entrevista N° 14, 2008)

“...se veía que la cosa se estaba reactivando y empezaba a haber laburo de nuevo. Ahí comenzamos a reunirnos a escondidas para ver que podíamos hacer. Conseguimos el Convenio de Químicos y Petroquímicos y vimos que la empresa no pagaba título secundario, antigüedad, estábamos mal categorizados...” (Rompiendo Cadenas, 2009: 5 y 6)

“...en el 2004 la empresa la empresa continua avanzando con los ritmos de producción, con la quita de derechos inclusive con el tema del cronometro. El país sigue avanzando, se reducía la desocupación, las industrias seguían desarrollándose, lo que hace que ya mas compañeros vean que teníamos que hacer algo. Y bueno ahí ya pasamos a ser un grupito mas grande y decidimos juntar todas las afiliaciones y ver como armábamos la Comisión Interna” (Prensa Nacional 17/8, 2009: 15)

Como sintetiza un compañero de la fábrica, la combinación entre la situación del país y las presiones permanentes de la patronal a los trabajadores dieron impulso a la organización interna:

“Mira yo creo que la Comisión Interna es una muestra de que la gente se hincho las pelotas. Creo que la gente se canso 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 junto con una cuestión interna de que a la gente se le hincho las pelotas.” (Entrevista N° 5, 2008)

A fines de 2004, un grupo importante de compañeros decidimos que ya éramos los suficientes como para dar un paso adelante y armar la Comisión Interna. En esas reuniones surgió la idea de esperar hasta el regreso de las vacaciones de todos los compañeros en marzo o abril y ahí realizar una elección interna “casera” con todos los que nos afiliábamos al Sindicato de Químicos y Petroquímicos para después presentar todo junto al SPIQyP.

En abril de 2005 realizamos nuestra elección casera en la cual se eligió a los candidatos a delegados Vega, Barraza, Cabaña y Arecco. Luego de eso, llevamos al Sindicato las planillas de afiliación y un acta de la elección casera, donde poníamos quienes eran los candidatos a delegados, firmada por todos los que asistieron a la elección casera.

El 15 de abril, mientras el telegrama del Sindicato avisando la convocatoria a elecciones y las candidaturas llegaba a Praxair, la empresa despidió a Maxi Arecco aduciendo reestructuración.

Rápidamente llegamos a la conclusión que el supuesto despido por reestructuración, de un solo trabajador, no era por reestructuración, sino que era un despido discriminatorio y antisindical similar al de Sergio seis años antes.

Como recuerdan varios compañeros era evidente que para la empresa Maxi Arecco era el principal impulsor de la Comisión Interna y a su vez intentaban dar una medida ejemplificadora:

“...despiden a Arecco, 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.” (Entrevista N° 6, 2008)

“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 N° 5, 2008)

“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 N° 13, 2008)

Desde el mismo día del despido comenzamos a realizar distintas medidas de fuerza para exigir la reincorporación. Durante dos meses realizamos asambleas diarias, asambleas por turno, quita de colaboración, quita de horas extras, trabajo a reglamento, no cambio de sector, concentraciones en la puerta de la fabrica convocadas por nuestro Sindicato de Químicos y Petroquímicos (SPIQyP), etc. Con el correr de los días de medidas de fuerza nos dimos cuenta que muchos compañeros que estaban participando en las medidas dudaban de que tengamos la fuerza suficiente y la organización solida como para dar la pelea por tiempo indeterminado por la reincorporación contra una de las multinacionales más grandes del mundo:

“No, no, yo no, 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 que pueda volver...” (Entrevista N° 3, 2008)

“Yo pensé que era la lucha contra los molinos de viento, porque yo he visto echar tanta gente y he visto a la empresa tomar decisiones como que ‘esto es así como yo digo y punto y se termino la historia’ y se terminaba la historia. Pero siempre pensé..., nunca tuve fe de que esto podría revertirse.” (Entrevista N° 5, 2008)

En ese momento que vimos que la relación de fuerza no nos daba para continuar la pelea con medidas de acción directa un compañero comento que conocía una experiencia de despido discriminatorio en una alimenticia donde se había logrado reincorporar a la despedida con un fallo judicial:

“...vimos que no nos daba la relación de fuerza para hacer un paro por tiempo indeterminado hasta conseguir la reincorporación y en ese momento un compañero que tenía un conocido en una alimenticia comento que por la vía judicial también se podía comenzar a hacer alguna cosa.” (Prensa Nacional 17/8, 2009:16 y 17)

“...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. (Entrevista N° 13, 2008)

El antecedente que conocía el compañero era el de Balaguer contra Pepsico que hasta entonces había sido una de las pocas jurisprudencias de reincorporación por discriminación sindical.

En ese momento, luego de conversar con distintos abogados, decidimos que recurriríamos a la vía judicial:

“Entonces se resuelve en una Asamblea que hacemos en la puerta con todos los compañeros ir a la justicia pero poniendo a toda la Comisión Interna y a todos los trabajadores a disposición del juicio.” (Prensa Nacional 17/8, 2009: 17)

En la demanda, que presentamos en el Juzgado Laboral y en el INADI, planteamos que el despido era discriminatorio y antisindical y por lo tanto exigíamos que se lo declare nulo de nulidad absoluta y se reinstale a Arecco a su puesto de trabajo.

La reincorporación de Maxi

En abril de 2006 el INADI considero el despido discriminatorio como nulo. Meses después, en junio, el Juzgado Laboral N° 37 falló a favor de la reincorporación. El 28 de diciembre de 2006 la mayoría de la Sala V de la CNAT resolvió que correspondía la reincorporación de Maxi a su puesto de trabajo declarando el despido nulo.

A pesar de estos fallos y pedidos de reincorporación favorables la reinstalación no se hacía efectiva por distintos amparos y recursos presentados por Praxair.

Por este motivo en mayo de 2007 retomamos las medidas de fuerza al interior de la fábrica exigiendo a Praxair la reincorporación efectiva. El 18 del mismo mes paramos totalmente la producción junto con el Sindicato que convocó a una concentración en la puerta de la fábrica junto a la CGT y otros Sindicatos y Comisiones Internas. Ese día Praxair planteó que no iba a pedir ningún otro amparo ni recurso que obstaculice la reincorporación efectiva y que estaba dispuesto a hacerlo si la justicia le solicitaba que ejecute la sentencia, aunque no retiró su voluntad de llevar el caso a la Corte Suprema. Días después se resolvió la reincorporación efectiva de Maxi a su puesto de trabajo, no sin antes realizar una serie de audiencias que demoraron la fecha efectiva de la reinstalación hasta el 1 de octubre de 2007. Finalmente, el 23 de Junio de 2011 la CSJN ratifico los fallos de las instancias precedentes.

La reincorporación de Maxi como relatan varios compañeros ayudó a la consolidación de la organización interna, a la participación activa de nuevos compañeros de la fábrica y a seguir avanzando en la construcción de relaciones de fuerza más favorables a los trabajadores:

“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 mas 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 que se 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 lo tenes, aunque sea para tratar la cuestión salarial, por ahí no les importa otra cosa, pero los tenés. Antes era impensable y creo que eso cambió por la reincorporación de Maximiliano Arecco y porque se ha formado una Comisión Interna que, digamos la verdad, es bastante... es una buena Comisión.” (Entrevista N° 5, 2008)

“...ahora que ingreso Maxi de vuelta se siente en el ambiente que la Comisión está mucho más fuerte que antes [...] así que por eso lo repito, 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.” (Entrevista N° 3, 2008)

“...desde la reincorporación de Maxi no hubo ningún despido, conseguimos mejoras económicas, recuperamos derechos y beneficios perdidos y, al frenar los ritmos de producción, mejoramos nuestra salud. Como dicen muchos compañeros recuperamos la dignidad.” (Hijos del Pueblo, 2010: 6)

Similitudes y diferencias entre los despidos discriminatorios contra Sergio y Maxi

Como vimos los dos casos de despidos de activistas gremiales en Praxair tienen similitudes y diferencias.

Entre las similitudes se identifican las prácticas discriminatorias y antisindicales llevadas adelante por Praxair que por todos los medios intentó e intenta evitar la existencia de organización gremial en sus establecimientos.⁵

Además, una política selectiva de despidos de los principales activistas para no desencadenar conflictos que dejen a la empresa en evidencia, así como también el retiro o la desaparición de delegados a partir de supuestos retiros voluntarios.⁶

En lo que respecta a las diferencias, la primera y más importante es que en el caso del despido de Sergio no se realizó ningún tipo de acción. Se dejó pasar como algo que había que soportar, es decir, primó la creencia generalizada entre los trabajadores de que no se podía hacer nada. En cambio, el despido de Maxi fue contrarrestado con medidas de fuerza, denuncias y movilizaciones que concluyeron en su reincorporación.

En este sentido, nos preguntamos ¿qué elementos y sucesos operaron sobre los trabajadores de Praxair para que, ante situaciones de despido similares, nuestra respuesta fuese distinta?

Concluimos que los tres hechos, según los trabajadores, determinantes para diferenciar la respuesta de los trabajadores a los despidos fueron el contexto nacional, el nivel de organización interna y el conocimiento de antecedentes favorables a los trabajadores.

Con respecto al contexto nacional, son muchos los testimonios que plantean que la diferencia, que predispuso a la pelea por la reincorporación de Maxi, fue que en el caso del despido de Sergio no se podía hacer nada por el miedo a ser despedido, por los

⁵ Es interesante mencionar que al día de hoy, junio de 2011, en su página de internet Praxair tiene un apartado titulado Praxair y los Derechos Humanos donde en el subtítulo Libertad de asociación la empresa plantea: “Creemos que nuestros empleados tienen derecho de elegir a que organización desean pertenecer, incluso si desean sindicalizarse o no, aunque creemos que los sindicatos no son necesarios para salvaguardar los derechos de los empleados de Praxair.” (<http://www.praxair.com/sa/ar/arg.nsf/AllContent/D78818938D26E9A9852578140045AA82?OpenDocument&URLMenuBranch=712CF83A933E5C5185257815005B5150>) dando una clara muestra del espíritu antisindical de su accionar aunque aclarando que incluso sus trabajadores pueden sindicalizarse aunque en Praxair no es necesario así como un nazi justifica que no es racista planteando que incluso puede tener un amigo judío aunque cree que no lo necesita.

⁶ Mas allá de la desaparición de los delegados de la fabricas adquiridas por Praxair en el momento de la llegada al país, después de armada la Comisión interna en Praxair Casa Central, la empresa ofreció en la Casa Central el retiro voluntario a un delegado y un asenso a otro, sumas de dinero a dos delegados de la Sucursal Varela y distintos beneficios a los delegados de la sucursal Bella Vista para que dejen de ser delegados a pesar de los pocos meses que tenían en el cargo. Lamentablemente la patronal consiguió su objetivo con los seis delegados mencionados que inmediatamente dejaron sus cargos.

altos índices de desocupación. Incluso algunos señalan que en ese momento histórico del país había que agachar la cabeza y trabajar:

“Yo creo que sí, 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.” (Entrevista N° 13, 2008)

“Era un momento en Argentina donde agachas la cabeza y trabajas. Y bueno, en el `99 entré y en el 2000 quedo efectivo con otro grupo más, unos cuatro compañeros; pero era la misma situación: agachas la cabeza y trabajas.” (Entrevista N° 14, 2008)

Como diferencia con el contexto del despido de Sergio, en el momento del despido de Maxi, según muchos compañeros, el país estaba creciendo, se reactivan distintas ramas industriales, se creaban nuevos puestos de trabajo y hasta se puede hablar de un gobierno que estimula la participación gremial y la recuperación de los sindicatos:

“Lo poco que puedo tocar de oído, para mí la situación es como hoy: la situación es favorable para el crecimiento, y bueno ¿me entendés? Hoy no escuchas como antes “Uy, cerró una empresa; uy diez tipos se quedaron sin laburo” porque cerró, o porque se fueron del país o porque quebró. Hoy no se escucha eso, casi casi ¿Entendés? Pero en ese momento sí se escuchaban todas esas cosas ¿me entendés?” (Entrevista N° 12, 2008)

“Creo que además las condiciones en el país están dadas de alguna manera, por lo menos parece haber de parte del gobierno un apoyo a la actividad sindical, pero creo que eso se junto con una cuestión interna de que a la gente se le hinchó las pelotas.” (Entrevista N° 5, 2008)

“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. Y nosotros éramos nuevos en todo eso.” (Entrevista N° 14, 2008)

En lo concerniente al nivel de organización interna la diferencia entre ambos procesos es bastante notoria, es más, deberíamos decir que en el caso de Sergio él era el principal impulsor pero no había ningún proceso de organización a diferencia del momento del despido de Maxi donde si bien él también había sido el principal activista por la conformación de la Comisión interna, el proceso de discusión al interior de la fábrica llevaba mas de un año y en el momento del acto discriminatorio y antisindical eran varios los que estaban convencidos que había que organizarse.

Como ya mencionamos, prácticamente en soledad Sergio planteaba la necesidad de tener delegados. En cambio, como señalan varios compañeros, en el 2005 cuando se despidió a Maxi éramos varios convencidos de la organización:

“...si bien yo al primero que escuche, así, convencido de que había que armar la Interna y que conocía algo de los derechos era Maxi, cuando llego el momento de la afiliación, ya José, Alfredo y otros compañeros, ya eran los encargados de convencer a todos, es mas, Maxi se relacionaba más con la gente de Distribución y con los administrativos y José y Alfredo y los demás son los que convencieron a toda la planta, a toda la Producción que son los que después mantuvieron las medidas y todo con

fuerza durante todo el tiempo que Maxi estuvo afuera e hicieron consolidar a la Comisión Interna.” (Entrevista N° 4, 2008)

Como reflexiona un trabajador, la organización interna y oculta permitió que se realicen medidas de fuerza durante dos meses por la reincorporación, se presenten alrededor de treinta testigos en el juicio, se avance en la elección de delegados a pesar de lo ocurrido, se consolide la organización interna y se pueda parar la fábrica para pedir la reinstalación una vez que estuvieran los fallos judiciales a favor:

“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. Y bueno, pasaron casi 2 años, pero al final se pudo lograr lo que quería, que era que Maxi se reincorpore y pudo reingresar de vuelta a la empresa. [...] así que a partir de que Maxi se fue yo creo que la Comisión se puso fuerte, trabajaron bien y el pudo ingresar...” (Entrevista N° 3, 2008)

El tercer hecho que consideramos importante, para diferenciar ambos despidos discriminatorios y antisindicales, es el conocimiento por parte de los trabajadores de antecedentes de reincorporación. Como plantean algunos trabajadores, en citas precedentes, el contexto del despido de Maxi esta marcado por una participación sindical ascendente lo que hace, a su vez, que los trabajadores conozcan nuevas y/o distintas experiencias de lucha y de organización.

En este sentido, es importante rescatar que los trabajadores de Praxair hasta semanas después del despido de Maxi nunca habíamos consultado a un abogado o a otro profesional por lo tanto conocíamos muy poco de pactos internacionales, normativas vigentes, jurisprudencias, etc.

Sin embargo, a las pocas semanas del despido y cuando veíamos que la relación de fuerza no nos daba para pelear por tiempo indeterminado por la reinstalación de Maxi y se nos terminaban las esperanzas de lograrlo efectivamente, apareció el conocimiento del antecedente de Pepsico⁷, como vimos precedentemente, que abrió una nueva posibilidad.

A partir del conocimiento de esta experiencia judicial y luego de charlar con distintos abogados laboristas decidimos ir a juicio planteando la reincorporación por tratarse de un despido discriminatorio y antisindical. Para ello nos pusimos todos al servicio del juicio, presentando alrededor de treinta testigos y consolidando la organización interna para terminar de definir la reinstalación efectiva en el momento que tuvimos los fallos favorables pero que Praxair los frenaba con distintos artilugios legales.

Primeras conclusiones

Como conclusión nos parece importante plantear la importancia de la libertad sindical para el desarrollo de un sindicalismo democrático y participativo, entendiendo

⁷ El caso conocido como Balaguer c/Pepsico era el único antecedente (en ese momento) de reincorporación por vía judicial ante un caso de discriminación. Catalina Balaguer había logrado distintos fallos favorables y la reinstalación efectiva a su puesto de trabajo en la alimenticia estadounidense Pepsico, después de probar que el despido contra ella era por ser activista a favor de organizar a las mujeres de la fábrica y además una forma de extorsión a su marido que era delegado general en el mismo establecimiento.

que la libertad sindical es la posibilidad de los trabajadores de organizarnos en nuestros lugares de trabajo sin la injerencia, de ningún tipo, de las patronales. Como vimos en este trabajo, Praxair se opuso permanentemente a la organización sindical de los trabajadores. Incluso, después de haber logrado tener nuestra comisión interna, continuó con planteos y acciones antisindicales obstaculizando la libertad sindical.

También nos parece útil rescatar los tres elementos que diferenciaron las dos experiencias de despidos discriminatorios en Praxair Casa Central: el contexto económico, político y social del país, el grado de organización de los trabajadores y la existencia o el conocimiento de otras experiencias de reincorporación.

Por último, nos parece importante reconocer que si bien consideramos que sin organización en el lugar de trabajo los fallos judiciales no impiden que las patronales obstaculicen la organización de los trabajadores, también nos parece que los fallos favorables potencian la organización en el lugar de trabajo permitiendo dar un salto cualitativo y cuantitativo en el tipo y nivel de organización.

Bibliografía:

-Arecco, Maximiliano; Cabaña, Alfredo y Vega, José 2009, *Nuestra Comisión Interna: La organización de los trabajadores de Praxair* (Buenos Aires: SPIQyP-TEL).

-Arecco, Maximiliano; Cabaña, Alfredo y Vega, José 2010, “La organización en el lugar de trabajo: La experiencia de Praxair desde los trabajadores”, en *Pensamiento crítico, organización y cambio social* (Buenos Aires: El Colectivo).

-Hijos del Pueblo Noviembre-Diciembre 2010, “Praxair: Una experiencia de lucha para reflexionar y aprender”, en *Hijos del Pueblo* (Buenos Aires: Red Libertaria) Año V, N° 25.

-Prensa Nacional 17/8 Junio-Julio 2009, “La historia escrita por los trabajadores”, en *Prensa Nacional 17/8* (Buenos Aires) Año 2, N° 6.

-Rompiendo Cadenas Agosto 2009, “Praxair: de Bophal a la Argentina”, en *Rompiendo Cadenas* (Buenos Aires) Año 2, N° 7.

-Secretaría de Estadísticas, Registros y Defensa al Consumidor Octubre 2009, “Precios, devaluación y salarios. ¿Dónde está el piloto?”, en *Derechos del trabajador consumidor* (Buenos Aires: Confederación General del Trabajo de la Republica Argentina CGT) N° 5.

Artículos de Diarios y/o páginas de internet:

-Clarín 19/07/2005, “Anuncio de multas y suspensión de exportaciones”, en *Clarín* (Buenos Aires).

-El Cronista 19/07/2005, “El gobierno multa por \$70 millones a cuatro firmas de oxígeno medicinal”, *El Cronista* (Buenos Aires).

-La Nación 19/07/2005, “Multan a empresas químicas acusadas de prácticas desleales”, en *La Nación* (Buenos Aires), Sección 2.

-Página 12 19/07/2005, “Sancionan a empresas químicas que acordaban los aumentos de precios”, en *Página 12* (Buenos Aires).

-Praxair 2011, “Política de Derechos Humanos”, en

<http://www.praxair.com/sa/ar/arg.nsf>

Expedientes, Resoluciones y Presentaciones judiciales y/o administrativas:

-Poder Judicial de la Nación 2006, “Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 37, Arecco Maximiliano c/Praxair Argentina SA”, en Expediente N° 10522/05.

-Poder Judicial de la Nación 2006, “Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, Arecco Maximiliano c/Praxair Argentina SA”, en Expediente N° 10522/05.