

Multinacionales y organización sindical: centralización, monopolio y prácticas antisindicales en la industria de gases industriales

Maximiliano Arecco*

UBA/UNPAZ, Argentina
maxiarecco@yahoo.com.ar

Recibido: 12.10.18

Aceptado: 14.02.19

Resumen: En este artículo se describen las características de la industria química y petroquímica en la Argentina, el proceso de concentración y centralización de la producción de la rama de en los niveles global y nacional y las características de las casas centrales de Linde, Praxair y Air Products de Argentina. A partir de esta descripción se analiza el proceso de organización o reorganización gremial de los trabajadores que se dio en estos tres establecimientos entre 2005 y 2011 y la consecuente respuesta patronal.

Palabras clave: industria química, trabajadores, sindicalización.

Resumo: Este artigo apresenta as características da indústria química e petroquímica na Argentina, assim como o processo de concentração e centralização da produção deste segmento nos níveis global e nacional, considerando as unidades centrais de Linde, Praxair e Air Products. A partir de estudo conduzido nestes três estabelecimentos, analisa-se o processo de organização ou reorganização sindical dos trabalhadores e a consequente resposta patronal, no período compreendido entre 2005 e 2011.

* Licenciado en Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Docente en la UBA y UNPAZ. Trabajador de Praxair

Palavras-chave: indústria química, trabalhadores, sindicalização.

Abstract: This article describes the characteristics of the chemical and petrochemical industry in Argentina, the process of concentration and centralization of the production of the branch of gases at a global and national level and the characteristics of the central houses of Linde, Praxair and Air Products of Argentina. From this description, the process of union organization or reorganization of the workers that occurred in these three establishments between 2005 and 2011 and the consequent employer response is analyzed.

Keywords: chemical industry, workers, unionization

Introducción

Entre fines del siglo XIX y principios del XX nació la manufactura de gases industriales y medicinales. Esta rama de la química produce, fragmenta, envasa y comercializa gases como el oxígeno, argón, nitrógeno, aire, helio, acetileno, hidrógeno, gas carbónico, entre otros; su importancia es 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).

2 

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

En la 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).

El objetivo de este trabajo es describir las características de la industria química y petroquímica en la Argentina, el proceso de concentración y centralización de la producción de gases industriales y medicinales en los niveles global y nacional y, por último, las características de las casas centrales de Linde, Praxair y Air Products, el proceso de organización o reorganización gremial de los trabajadores que se dio en las tres compañías entre 2005 y 2011, así como la consecuente respuesta patronal.

Para desarrollar este trabajo realizamos el análisis de distintas fuentes primarias (entrevistas semiestructuradas a trabajadores y registros de observación)¹ y secundarias (publicaciones de la cámara patronal y del sindicato, artículos periodísticos, comunicados de las empresas y de los trabajadores, etcétera).

La industria química y petroquímica

Las empresas de gases industriales que analizamos en este artículo conforman un subsector de la rama de la industria química y petroquímica. Este campo es de suma importancia para la elaboración de productos en general y para la vida cotidiana de los seres humanos ya que la misma abastece a distintas bifurcaciones industriales con artículos básicos, de uso intermedio, al agro, la ganadería y la minería, y finales para el consumo y uso personal.

Por estos motivos se suele tomar el desarrollo de la producción química y petroquímica para medir el grado de desarrollo industrial de un país y su nivel de autonomía. Esta industria en el nivel mundial, según información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2015, genera ventas por 3.4 billones de dólares en estas transacciones América Latina representa el 4.6%. México, Brasil, Argentina y Chile se ubican entre los 30 países principales productores de sustancias y artículos químicos del mundo (OIT, 2015).



La industria química y petroquímica en la Argentina

En la Argentina, de acuerdo con datos de 2010 de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQyP), el valor de la producción anual de esta rama es aproximadamente de a US\$ 25 433 millones cifra que representa el 12.3% del valor agregado por la industria. En el nivel global, el mencionado país representa el 0.9% de la producción mundial y el 16% en América del sur, esto la coloca como la segunda más importante luego de Brasil que produce el 78%. Con base en los datos de la CIQyP hay alrededor de 450 empresas químicas y petroquímicas productoras y un número indeterminado de plantas fraccionadoras que

¹ El autor de este texto es trabajador de Praxair (Casa Central-Pacheco) desde 1999. En ese establecimiento fue miembro de la comisión interna entre 2005 y 2013. En el período 2014-2018 ocupó el cargo de prosecretario de organización del Sindicato del Personal de la Industria Química y Petroquímica (SPIQyP) de CABA y zonas adyacentes.

emplean alrededor de 108 000 trabajadores, es decir, 8.1% de los empleos industriales del país. De acuerdo con las cifras del censo económico 2003 hay 2.963 establecimientos de este ámbito (CIQyP, 2011).

En nuestro país esta industria es muy heterogénea en cuanto al capital, el origen, el tipo de sociedad, la maquinaria-tecnología, la productividad, la cantidad de trabajadores, el origen de las materias primas (nacional o importada), el mercado en el cual venden su producción (mercado interno/exportación y consumo final/industrial) y la forma de comercialización (marca propia o tercerista) (Arecco y Montes Cató, 2018; Arecco y Rossi, 2018; Marticorena, 2017).

Al tomar como base el valor de la producción total antes mencionado (US\$ 25.433 millones) se exportan US\$ 5.849 millones (23% de lo producido) y se importan US\$ 10.263 millones para cubrir la demanda del mercado interno que ronda los US\$ 30.000 millones dando un déficit comercial de US\$ 4.414 millones. Si descontamos a la producción la exportación resulta que la manufactura en el país cubre alrededor del 65% de la demanda interna. Las exportaciones generadas por esta rama industrial representan cerca del 10% de la exportación total del país y entre un 22% y 25% de las salidas industriales. El destino de los intercambios es alrededor del 59% para América Latina, 6% América del Norte y Central, 30% Unión Europea y 5% a otros países. Las importaciones son 29% de América Latina, 23% de América del Norte y Central, 17% Unión Europea, 22% Asia (15% China e India) y 9% de otros lugares (CIQyP, 2011).

Como dijimos antes, según la CIQyP, la industria química y petroquímica emplea a 108.000 personas, es decir, el 8.1% de los empleos fabriles totales del país y hay 450 empresas químicas y petroquímicas productoras y un número indeterminado de plantas fraccionadoras. El Censo Económico 2003 determinó que hay 2.963 establecimientos. La diferencia entre la información de la Cámara y el censo, con certeza, radica en el número no contabilizado de fraccionadores, distribuidores, comercializadores y, también, de empresas productoras que tienen varios locales, sucursales, locales comerciales, etc.

Los establecimientos químicos y petroquímicos en la Argentina no suelen tener muchos trabajadores, es difícil encontrar fábricas con más de 400 personas, son pocas las que emplean entre 150 y 400 personas en un mismo lugar. La mayoría son de 150 máximo. Desde luego, hay empresas que superan los 150 pero distribuidos en varios establecimientos, sucursales, distribuidores, etc. Se encuentran ubicadas por todo el territorio nacional pero en su mayoría en los alrededores de zonas urbanas con mercado consumidor de productos finales y en zonas donde hay industrias a las cuales abastecen con productos de uso intermedio y

básico o de las cuales extraen materias primas para la elaboración de productos (Arecco y Rossi, 2018; CIQyP, 2011).

Entre los lugares, zonas y regiones donde se encuentran más establecimientos químicos y petroquímicos podemos destacar el gran Buenos Aires donde hay más de 600. Alrededor del 80% de ellos tienen entre 5 y 40 trabajadores y el resto entre 40 y 400 empleados (Arecco y Montes Cató, 2018; Arecco y Rossi, 2018).

A su vez en los polos petroquímicos de Bahía Blanca, Zárate-Campana y Ensenada en Buenos Aires, San Lorenzo-Puerto General San Martín en Santa Fe, Río III en Córdoba y Cuyo en Mendoza, se destacan establecimientos con capital intensivo pero con importantes dotaciones de personal con relación al promedio de esta manufactura. Además en el parque industrial de Pilar en Buenos Aires hay alrededor de 30 establecimientos químicos de distintos tamaños.

Por último en Rosario, Córdoba, Mendoza, San Luis y en todo el resto del país hay algunas instituciones desperdigadas, en su mayoría, son pequeñas y medianas aunque también en hay alguna fábrica notable (Arecco y Montes Cató, 2018; Arecco y Rossi, 2018; CIQyP, 2011; Marticorena, 2017; Silveti, 1999).

Trabajadores y sindicalización

Como vimos, según los datos del Censo económico 2003 e información de la CIQyP de 2010, en la industria química y petroquímica y sus derivados trabajan alrededor de 108.000 personas.

En lo referente al encuadre sindical existen varias asociaciones que reúnen tareas propias de esta rama o que por su actividad principal se cruzan entre sí. Es decir, todo lo que es fabricación, elaboración, fraccionamiento y comercialización de productos químicos de uso intermedio, básicos orgánicos e inorgánicos, petroquímicos, agroquímicos, fertilizantes y especialidades químicas puede clasificarse entre químicos y petroquímicos (Q y P). Sin embargo, algunas actividades no pueden categorizarse con tanta claridad, dependen del momento, de la parte productiva que se asuma como principal o del rubro que inicia las actividades del establecimiento.

De los 108.000, se estima que, alrededor de 60.000 trabajadores se desempeñan en industrias clasificadas como químicas y petroquímicas. De estos 60 000 cerca de 10.000 y 15.000 son trabajadores no convencionales por ser personal jerár-

quico, profesional, personal de empresas tercerizadas de limpieza, seguridad, viajantes, comercio y gastronomía.²

Además existe en esta industria un porcentaje de trabajadores no registrados, informales o en situación ilegal y sin contrato. Estas condiciones se dan, en especial, en fábricas terceristas en las que hay mucha rotación de personal. En algunos casos sucede que los empleados están en nómina pero se les pagan premios, horas extras u otras prestaciones de forma ilegal o no registrada.

Según la investigación realizada por Porta, Santarcángelo y Schteingart al realizar la lectura de datos de la Encuesta permanente de Hogares (EPDH) y del ministerio de Trabajo (OEDE-MTEySS) en la rama química y petroquímica en el periodo 2008-2011 la tasa de informalidad promedió el 14.6% y en el período 2011-2014 el 10.8% (Porta, Santarcángelo y Schteingart, 2016).

En lo que respecta a la organización sindical existen dos federaciones nacionales: la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria Química y Petroquímica (FATIQyP) y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria Química y Petroquímica de la República Argentina (FESTIQyPRA) (Arecco y Montes Cató, 2018; Arecco y Rossi, 2018; Marticorena, 2017).

Sin embargo los cuatro gremios que más trabajadores y establecimientos agrupan, en la actualidad, no están adheridos a ninguna de las dos. El Sindicato de Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas (SPIQyP) de CABA y zonas adyacentes representa cerca de 20 000 trabajadores distribuidos en casi 600 establecimientos en su zona de actuación gremial que comprende la CABA y todo el conurbano bonaerense hasta Ensenada y Cañuelas al sur, Luján al oeste y Pilar al norte (Arecco y Montes Cató, 2018; Arecco y Rossi, 2018).

Los dueños del aire

La producción de gases industriales y medicinales nació a fines del Siglo XIX a partir del descubrimiento de la separación y fraccionamiento de los distintos componentes del aire. Después, a partir de procesos químicos con derivados del petróleo, gas natural, carburo de calcio y la fusión de otros artículos o recursos

² En esta rama industrial, al igual que en otras, es común que las patronales contraten servicios de empresas tercerizadas para cubrir estas tareas. En algunos casos, a partir de la organización sindical, como veremos en este artículo, se intenta encuadrar a todos los trabajadores del establecimiento como químicos y petroquímicos.

naturales se logró producir, fraccionar y envasar hidrógeno, acetileno, óxido de carbono, helio, entre otros.

La manufactura de gases industriales produce, fracciona, envasa y comercializa los gases mencionados en estado líquido y gaseoso; la maquinaria, la tecnología e ingeniería para su utilización. Tiene mucha importancia ya que abastece a muchas ramas de la industria, a hospitales y clínicas. En algunas el uso de gases es indispensable.

En la actualidad la producción de gases en el mundo está controlada en un 90% por cuatro (o tres como veremos a continuación) grandes corporaciones multinacionales. La francesa Air Liquide (1902), que opera en más de 80 países con alrededor de 43.000 empleados y una facturación de US\$ 22.000 millones. La alemana Linde Gas Group (1879), está instalada en más de 100 países con casi 48.000 empleados y factura US\$ 19.000 millones. Las estadounidenses Praxair (1907) con presencia en más de 30 países, 27.000 empleados, sus ingresos son de US\$ 11.000 millones y Air Products (1940) con plantas en más de 50 países, 19.000 empleados e ingresos por US\$ 9.500 millones³ (IPA, 2011 y Wall, 2016). Según la revista *Forbes*, que elabora una lista global con las empresas más importantes del mundo, Air Liquide, Linde, Praxair y Air Products se encuentran en los puestos 254, 336, 521 y 597, en ese orden (Forbes, 2017).

En este sector industrial, al igual que en otros, desde la década de 1990, hay un proceso de concentración económica y centralización de capital, que consiste en la incidencia de estas empresas en la manufactura total del producto de esta rama y el control de la propiedad de los medios de producción mediante compras, fusiones y absorciones de y con otras empresas (Azpiazu, Manzanelli y Schorr, 2011).

En los últimos años del siglo XX el proceso era de compra de otras más pequeñas por parte de las empresas más importantes. A partir del año 2000 este sistema se profundizó y comenzaron las fusiones y adquisiciones entre las grandes multinacionales; con ello se dio un salto en la centralización. Durante la década de los noventa había nueve empresas importantes en el nivel global (la británica BOC, la sueca Aga, las estadounidenses CBI-Liquid Carbonic y Airgas y la chilena Indura más las cuatro ya mencionadas).

A fines de la década de los noventa Praxair adquirió CBI-Liquid Carbonic. Entre 2000 y 2006 Linde compró Aga y BOC y se convirtió en la empresa más

³ Los montos de facturación corresponden al año 2015.

importante de gases del mundo. En 2012 Air Products absorbió Indura. En 2015 Air Liquide obtuvo Airgas y recuperó el puesto de líder mundial de fluidos. A fines de 2016 e inicios de 2017 se cerró un acuerdo de fusión entre Linde y Praxair, que dio lugar a un nuevo líder en la industria de gases en el nivel mundial y dio un nuevo paso en la centralización dejando sólo tres grandes corporaciones a cargo del 90% del mercado mundial (Fleta, 2006; Wall, 2016).

En lo que respecta a quiénes son los dueños o los principales accionistas de estas compañías es imposible saberlo con exactitud pero sí se sabe que hay bancos, fondos de inversión, aseguradoras, fondos de cobertura, instituciones y administradoras de activos entre sus principales accionistas (Fleta, 2006).

En lo referente a los medios de producción estas empresas tienen tecnología de punta en el nivel mundial y son ellas mismas las que desarrollan, proyectan y fabrican las plantas productoras. Las cuatro empresas tienen departamentos de construcción, tecnología, ingeniería e innovación (Air Liquide, 2017; Linde, 2017; Quiminet, 2014).

Sin embargo, más allá de que estas cuatro corporaciones tengan la tecnología de punta en el nivel mundial, son desiguales en los distintos países y regiones ya que hay plantas que las desarman en un país, para instalar una unidad con tecnología más actualizada, y las llevan a otro e inclusive se intercambian plantas entre las cuatro empresas.

8 

Es importante señalar que la producción y comercialización de gases industriales y medicinales ha evolucionado a partir de la década de 1990 en el mundo y dio un salto en los últimos veinte años, a causa del desarrollo e instalación de tanques de gran volumen, plantas *on situ* y el envío de gases a grandes consumidores vía gasoductos, lo que produjo un cambio en la forma de abastecer a los clientes.

Previamente a este desarrollo tecnológico el volumen más importante del negocio de gases se fraccionaba en tubos, lo cual implicaba una gran cantidad de mano de obra para el fraccionamiento, la manipulación, el mantenimiento y su distribución. Hoy en día, la mayor mediante a través de la instalación de un tanque de almacenamiento de líquido, de gran volumen donde el cliente lo indique, o de una planta de producción *on site*; los tanques son llenados con un camión tipo cisterna que va directamente de la planta productora al cliente. La otra forma de abastecer es vía gasoductos que van de la planta productora, instalada a metros de grandes consumidores, al usuario.

Con cualquiera de estas nuevas formas de entregar el producto se elimina la manipulación de cilindros, la necesidad constante e inmutable de abastecimiento, su mantenimiento habitual y se garantiza la disposición de grandes cantidades de la mercancía requerida.

Desde luego, esta transformación en la forma de proveer gases implica fuertes inversiones de capital (también supone capacidad de desarrollo tecnológico, de firma de contratos y de creación de alianzas en el nivel mundial) (Marx, 199), por lo tanto, beneficia de manera inmediata a las empresas con solidez crediticia y financiera, y largo plazo a las industrias proveedoras, a sus principales consumidores globales y a los estados.

Estamos seguros de que no es casualidad que en el período en el cual comienza el cambio en la forma de producción y distribución se inicie el proceso de adquisición de empresas y, que en los últimos años, con la consolidación de esta nueva forma, dé un salto el proceso de centralización.

Más allá de los medios de producción en los cuales invierten estas empresas es importante resaltar que para elementos o insumos necesarios al envasado y distribución (caños para gasoductos, los tanques criogénicos y no criogénicos, termos, reservorios, tubos y válvulas) estas empresas contratan industrias en distintos lugares del mundo (China, India, Dubai, Brasil) y desde ahí abastecen al resto de los países.

En lo referente a la materia prima la principal es el aire que se encuentra en cualquier lugar y de forma gratuita. El acetileno se elabora a partir de la combinación de carburo de calcio y agua. El hidrógeno se obtiene en una proporción ínfima del aire y en mayores cantidades del gas natural, del agua mediante electrolisis y de hidrocarburos. El CO₂ se extrae, en general, a partir de yacimientos subterráneos naturales, como subproducto de la industria (emisión de CO₂ en procesos industriales como fermentación de azúcar, vino, cerveza y pan) y a partir de la combustión de petróleo, carbón y gas natural. El helio se sustrae de los yacimientos de gas natural.

En muchos casos las empresas líderes de manufactura de gases firman convenios con grandes industrias petroleras, refinadoras, azucareras, cerveceras, entre otras, para instalar dentro de sus establecimientos, plantas que capturan la emisión residual de CO₂ e hidrógeno resultante de su proceso productivo a cambio de suministrarles los gases que requiera.

Los contratos a largo plazo o alianzas entre las industrias de gases y aquellas que necesitan en grandes cantidades, consisten en acuerdos comerciales que se llevan

a cabo a partir de la expansión o apertura de instalaciones de la industria consumidora de gases y la inversión por parte de la empresa proveedora para ampliar o construir, a pocos metros de distancia, plantas productoras que abastezcan todos los gases que se requieran en un futuro.

Cuando se edifica una nueva empresa consumidora la proveedora de gases construye a la par en terrenos vecinos, o en el mismo la planta *on site*, las instalaciones que fungirán como suministradoras de recursos por gasoducto. Como dijimos, estas construcciones requieren de grandes inversiones iniciales previas a la apertura de los establecimientos (tanto el proveedor como el consumidor) y capacidad tecnológica y logística (Ortiz Castaño, 2016; Praxair, 2015; Rodríguez, 2013; Sánchez, 2015).

Cabe mencionar que estas multinacionales, como desarrollaremos en el apartado sobre la Argentina, en distintas oportunidades y países fueron sancionadas por concertación de precios, reparto de mercado y restricción de libre competencia.

Los dueños del aire en la Argentina

En la Argentina se encuentran las cuatro (próximamente tres) empresas que controlan el mercado mundial y, también, controlan el 90% del mercado nacional.

Al igual que en otras ramas industriales de nuestro país, el proceso de concentración y centralización de empresas de gases en el nivel mundial, en la Argentina se tradujo en extranjerización por adquisición de empresas nacionales y desindustrialización, porque determinados productos, como vimos antes, los fabrican en países estratégicos y desde ahí abastecen a nuestro país (Azpiazu, Manzanelli y Schorr, 2011). En lo referente a los empleados, Air Liquide tiene 450 en 18 establecimientos, Linde alrededor de 400 en 21, Praxair 350 en 13 y Air Products casi 200 distribuidos en 6 (IPA, 2011).

Además de estas multinacionales hay pequeñas empresas que actúan como terceristas o distribuidoras y abastecen a algunos sectores que requieren poco volumen. Estas compañías, salvo alguna excepción, no tienen planta productora y necesitan que alguna de las líderes les venda un tanque para fraccionarlo. La mano de obra en estas empresas es de entre cinco y veinte personas y abastecen el 10% del mercado total de gases.

Las cuatro (o tres) multinacionales líderes se diferencian de las demás por tener plantas productoras, tecnología de avanzada y contratos corporativos en el nivel

mundial o a largo plazo con los grandes consumidores; además disponen de más capital y crédito para desarrollo e infraestructura, lo que dificulta la competencia. Si a estas condiciones agregamos las acciones probadas, como veremos, de concertación de precios, reparto de mercado, prácticas monopólicas y restricción de libre competencia, entonces, es imposible que se desarrolle alguna fábrica al margen de ellas.

Como vimos en el apartado de la industria de gases en el nivel mundial, los cambios en la forma de abastecimiento vía tanques, fábricas *on site* y gasoductos beneficia a las empresas más grandes por poseer capital, crédito, desarrollo tecnológico y contratos corporativos a largo plazo en los niveles global y regional.

En los últimos 25 años el cambio en la forma de abastecimiento en la Argentina fue abrupto y en la actualidad la mayoría de las grandes industrias, clínicas y hospitales cuentan con gasoductos, plantas *on site* o tanques, por lo que disminuyó la necesidad de tubos.

A su vez, estas multinacionales, hicieron importantes inversiones para construir plantas que suministran el producto a grandes clientes vía gasoductos o mediante la instalación de plantas *on site* (*Revista Petroquímica*, 2011; *Revista Petroquímica*, 2012; *Revista Petroquímica*, 2015; *Revista Petroquímica*, 2016).

Además, con el proceso de centralización de capital y adquisición de fábricas nacionales estas empresas dejaron de producir en nuestro país tanques, reservorios, cilindros, tubos y válvulas. Ahora los elaboran en lugares, para ellos, estratégicos.

Con respecto al abastecimiento de gases medicinales a los hospitales públicos, como dijimos, estas cuatro empresas fueron sancionadas en 2005 por reparto de mercado, concertación de precios, restricción de libre competencia y prácticas monopólicas. Como demostró la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia del Ministerio de Economía y Producción de la Nación Praxair, Air Liquide, Aga e Indura realizaban sus ventas, entre 1997 y 2002, a los hospitales públicos con sobrepuestos de 500% por lo que fueron multadas en \$26, \$24, \$14 y \$5 millones, en ese orden. Defensa de la Competencia descubrió que cuando un nuevo proveedor intentaba romper el acuerdo de precios de las multinacionales dominantes éstas para impedirlo suministraban el producto por tiempo indeterminado a título de donación o lo vendían a precios muy bajos. Una vez desaparecido el riesgo del competidor no alineado volvían a los sobrepuestos (Boletín Oficial de la República Argentina, 19-07-2005; Ministerio de Economía y Producción de la Nación, 08-07-2005).

Para finalizar, estas multinacionales están en pleno proceso de centralización de capital en el nivel global, lo que implica absorciones y fusiones permanentes. En la actualidad quedan tres grandes en el mundo y, también están en un acelerado proceso de salto en el desarrollo de las fuerzas productivas que afectará la forma de producción y distribución del producto.

En la Argentina, en particular, se da un proceso de alta concentración y extranjerización del mercado de gases, con estas cuatro empresas dominantes en un proceso de compra de empresas menos desarrolladas, impedimento de competencia y cierre de sectores de abastecimiento de insumos. Esto sumado al cambio en la forma de suministrar el producto ocasiona un mercado concentrado, extranjerizado y con cada vez menos mano de obra.

Reactivación económica y revitalización sindical

En la Argentina, a partir de la devaluación de enero 2002, comenzó un proceso de reactivación económica que se tradujo en un crecimiento a una tasa promedio entre 7% y 8.5% anual (Basualdo y Esponda, 2015; CENDA, 2010). A partir de esta reactivación económica e industrial posterior a la devaluación de 2002 y hasta 2008 se generaron alrededor de cuatro millones y medio de puestos de trabajo (CENDA, 2010; Varela, 2015), muchos puestos ocupados por jóvenes (Lenguita y Varela, 2010; Varela, 2015).

La reactivación económica con generación de puestos de trabajo causó una caída sostenida de la tasa de desempleo que pasó del 24% en 2002 al 7% en 2007 (Basualdo y Esponda, 2015; CENDA, 2010; Senén González y Haidar, 2009; Varela, 2015). La combinación de estos índices trajo aparejado el abandono del miedo a perder el empleo que había funcionado como un gran disciplinador de la fuerza obrera en la década anterior (CENDA, 2010; Lenguita y Varela, 2010; Varela, 2015).

A su vez, este proceso objetivo de reactivación económica e industrial, generación de puestos de trabajo y reducción del desempleo, se combinó con el aliento por parte del gobierno de Néstor Kirchner y sus aliados sindicales (en especial, el sector de la CGT ligado al dirigente del sindicato de Camioneros Hugo Moyano) al poder adquisitivo del salario frente a la devaluación e inflación, la reactivación de las discusiones paritarias y la mejora en las condiciones de trabajo (Lenguita y Varela, 2010; Varela, 2015).

Poco a poco, entre 2004 y 2008, comenzó un período, con repercusión en la agenda pública y en los medios masivos de comunicación, de conflictos capital-

trabajo, reivindicaciones de organizaciones sindicales, recuperación de instituciones laborales y cuestiones referidas a los trabajadores, crecimiento de la afiliación sindical, aumento de negociaciones colectivas de trabajo (Basualdo y Esponda, 2015; Palomino y Trajtemberg, 2006; Lenguita y Varela, 2010; Marticorena, 2014; Senén González y Haidar, 2009; Varela, 2015) mediante la participación de sindicatos con sus conducciones tradicionales como Camioneros, Mecánicos y Afines, Telefónicos (Palomino y Trajtemberg, 2006; Lenguita y Varela, 2010; Varela, 2015) y en otros con la aparición de nuevas comisiones internas y colectivos de trabajadores con autonomía de las conducciones tradicionales y con prácticas novedosas como los protagonizadas por trabajadores de Subterráneos, *call center*, LAFSA, Hospital Garrahan, FATE, Kraft, Casino Flotante, entre otros (Lenguita y Varela, 2010; Varela, 2009; Varela, 2015).

Sin embargo, el proceso de crecimiento no derramó, de inmediato ni en proporción, aumentos del salario real y mejores condiciones de trabajo y (por el contrario y en especial en las compañías multinacionales y nacionales líderes de su rubro) se comenzó a percibir cómo las ganancias empresarias, la producción y los ritmos de trabajo aumentaban, pero las patronales intentaban mantener las condiciones de explotación de la década anterior (Lenguita y Varela, 2010; Varela, 2015).

La combinación de todo esto (crecimiento económico e industrial, creación de puestos de trabajo, baja de desocupación, pérdida del miedo a perder el empleo, aliento de parte del gobierno nacional a mantener salarios, protagonismo de organizaciones sindicales y cuestiones laborales, expectativas de los trabajadores por mejorar su situación, no derrame –del crecimiento, producción y ganancias patronales– en mejoras para los trabajadores) generó la aparición de los que Paula Varela, con base en el testimonio de un trabajador de la alimentación de zona norte del conurbano bonaerense, llamó “los jóvenes militantes de sus derechos en el lugar de trabajo” (Lenguita y Varela, 2010; Varela, 2009; Varela, 2015).

En este sentido y por lo expuesto, consideramos que el proceso de revitalización sindical en la Argentina posterior a la devaluación, consistió en la vuelta al centro de la escena de la pelea capital-trabajo ya sea por salario o por condiciones de trabajo, el aumento exponencial de la negociación colectiva, el aumento en la tasa de afiliación sindical, el fortalecimiento de la organización obrera en los lugares de trabajo y la aparición de cientos de nuevos trabajadores militantes por sus derechos laborales.

En algunos casos, estos trabajadores encabezaron el proceso de organización o reorganización de comisiones internas, eligiendo delegados que representaran a las bases más allá de su relación formal e institucional con el sindicato; impulsaron asambleas para involucrar a todos los trabajadores en las acciones y medidas de fuerza y para tomar las decisiones de manera colectiva, realizando reclamos con acción directa no sólo por cuestiones salariales y por condiciones de trabajo sino también contra despidos, por efectivización de personal, por el cuidado de la salud, entre otros aspectos.

Muchos de estos procesos de organización, con conflictos dentro de las industrias por estas nacientes comisiones internas, son de difícil registro porque se resuelven en forma interna sin trascender los límites de la fábrica, con la excepción de los muy largos o duros (Varela, 2009).

Los trabajadores químicos y petroquímicos de la Capital Federal y el conurbano no estuvieron fuera de este proceso. El SPIQyP de CABA y zonas adyacentes tuvo un aumento exponencial en la cantidad de trabajadores afiliados y pasó de 2500 en 2001 a 11000 en 2011. Además creció el número de fábricas organizadas con comisiones internas (alrededor de 80 fábricas en el año 2000 a 149 en 2010) y fábricas con congresales (de 82 en las elecciones de 2001 a 147 en 2013).⁴

Muchas de estas nuevas comisiones internas, como veremos, se organizaron a partir de la iniciativa del sindicato que comenzó a recorrer zonas fabriles o a visitar aquellas que no tenían delegados. En muchos casos se combinó con algún contacto generado por algún trabajador que llamó al Sindicato por información (en general, sobre paritarias o condiciones de trabajo) y a partir de ahí se avanzó con la organización. En otras empresas fueron los trabajadores quienes impulsaron la organización desde abajo y luego llamaron al gremio. Los trabajadores de las tres industrias de gases, como veremos a continuación, fueron parte de este proceso.

⁴ Análisis revista *NotiQuímicos* N°1 (julio 1998) a N°6 (julio 2000), boletas electorales 2001, 2005, 2009 y 2013, información interna SPIQyP de convocatorias a elecciones de delegados e intercambio con directivos.

Revitalización sindical y organización en el lugar de trabajo: las experiencias de los trabajadores de gases industriales y medicinales

Las multinacionales que controlan el 90% del mercado de gases industriales y medicinales del país emplean alrededor de 1400 trabajadores.

En las tres empresas a analizar (Linde San Martín, 160 trabajadores, Praxair Pacheco, 150 y Air Products-Indura Garín, 100) se desarrollaron distintos procesos de organización o reorganización de los empleados entre 2004 y 2011 que dieron lugar a un fortalecimiento de los trabajadores, luchas y medidas de acción directa, democracia de base, sindicalización, recuperación de derechos, conquistas de nuevas condiciones salariales y laborales, efectivización de contratados, pase a convenio de personal tercerizado, protección de salud, reincorporación de despedidos, entre otros.

Hasta 2016 estas tres casas centrales ubicadas en la zona norte del conurbano bonaerense se encontraban encuadradas en el SPIQyP de CABA y zonas adyacentes. Es importante tener en cuenta que los tres establecimientos que analizamos tienen características similares ya que en los mismos se desarrollaba la dirección, gerencia, RRHH, ingeniería y administración, lo que genera una fuerte presencia de los representantes del capital. Tal es así que en las tres plantas, del total de los trabajadores, alrededor del 60% está comprendido en el convenio colectivo de trabajo (CCT) y el resto es personal excluido del mismo.

Su principal tarea operativa era el fraccionamiento de gases. Linde y Praxair tenían además una planta de acetileno, planta de gases especiales y planta de adecuación de cilindros. Air Products-Indura, además, tiene en ese lugar la productora de gases del aire. En las tres funcionaba el principal centro de distribución.

Los procesos de organización o reorganización sindical de las casas centrales de estas tres multinacionales fueron parecidos pero no iguales. En cuestión temporal la organización de los trabajadores de Praxair ocurrió entre 2004/05, la de Air Products-Indura en 2006 y la de Linde en 2010/11.

La primera diferencia es que los empleados de Praxair, según diversos testimonios, se organizaron de manera clandestina en el lugar de trabajo sin la participación del sindicato: “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” (trabajador de Praxair).

Y ellos mismos eligieron a sus candidatos para luego comunicarlo al sindicato: “decidimos a través de todos los compañeros de producción quienes eran los más representativos de ese momento” (trabajador de Praxair).

En Air Products-Indura el sindicato se acercó a la fábrica, consiguió contactarse con un grupo de trabajadores y luego de varias reuniones externas logró armar la comisión interna.

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 de cosas [...] semanas después los llamamos y les comentamos que teníamos algunas dudas, que queríamos juntarnos con ellos y así comenzamos a conversar con el sindicato. Tuvimos una reunión en la plaza de Garín que fue nuestro centro de reunión [...] 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 recién en 2011 se renovó y asumió la comisión interna con un nuevo grupo de trabajadores: “hacía muchos años que había una comisión interna pero que estaban en el lugar porque les había quedado cómodo y estaban tranquilos” (trabajador de Linde).

16 

En los tres lugares en el momento de la organización de base se dieron prácticas antisindicales ya que la patronal intentó frenar los procesos.

El caso más visible es el de Praxair porque se echó a uno de los activistas pro organización y candidato a delegado: “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” (trabajador de Praxair). “Querían dar una medida ejemplificadora, ‘no rompan más las pelotas con la cuestión sindical’” (trabajador de Praxair)

Sin embargo, los trabajadores lograron avanzar con la organización interna, pese al golpe antisindical de la patronal; para ello reclamaron la reincorporación del despedido. Lograron esta petición más tarde mediante distintos fallos judiciales:

Pensaban que al sacar la cabeza del grupo iba a ser más fácil manejar a la comisión que quedaba [...] lo primero que hicimos fue sacar las horas extras y dejar de trabajar los domingos por el motivo del despido” (trabajador de Praxair).

Empezaron los recortes de horas, las presiones de parte de la comisión interna. La comisión interna empezó a meter presión porque era el momento de empezar a demostrar si funcionábamos como comisión interna (trabajador de Praxair).

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 u 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 (trabajador de Praxair).

En Air Products-Indura y Linde también existieron este tipo de prácticas, según cuentan los siguientes trabajadores:

En el momento que nosotros tomamos por decir la forma, el control de la comisión la empresa salió con los taponos de punta, empezó a amedrentar a la gente, es más echó 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 echó 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 y que la cabeza de la gente había cambiado (trabajador de Linde).

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 armada la comisión interna se avanzó en un proceso de sindicalización y participación de la totalidad de los trabajadores:

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 (trabajador de Linde).

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 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 (trabajador de Praxair).

En las tres fábricas se reivindicó el método de asambleas para la organización y toma de decisiones y se evidenció que además de la relación de acompañamiento del sindicato, había elementos de autonomía en la organización de base de los trabajadores:

Nosotros conocíamos cuáles 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 (trabajador de Linde).

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 respetaran las categorías y beneficios de CCT, se aumentó el salario, se frenó la polivalencia, lo cual mejoró las condiciones de trabajo, detuvo los ritmos de producción y generó un beneficio para 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).

Faltaban muchísimas cosas, no se respetaba el convenio, no se respetaba a los trabajadores, así que como nosotros resultamos [...], resultamos ser como una piedra en el zapato para la empresa en el sentido de decir que nosotros le reclamábamos todo lo que correspondía (trabajador de Linde).

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

Tres logros importantísimos. Aplicar el convenio, organización fuerte, nivel de discusión alto entre los compañeros (trabajador de Air Products-Indura).

Hicimos respetar lo que no se respetaba que era el convenio [...] que a la gente se le pagara la categoría que correspondía, logramos que a la gente se le reconociera 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 o no, logramos que la hora extra no sea una obligación y que la gente se acostum-

bre a vivir con las horas correspondientes, con las 8 de trabajo que es lo que uno quiere [...] lo que logramos es que paguen lo que corresponde, lo que le corresponde por antigüedad, lo que le correspondía por categoría, lo que le correspondía por el trabajo que hacían, porque no estaba discriminado para nada el trabajo que hacían, hacían una bolsa y era todo lo mismo (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).

Un dato importante para resaltar es que el CCT de esta actividad es del año 1989, por lo cual no fue modificado en los noventa con pautas flexibilizadoras y mantuvo condiciones, en muchos casos, favorables a los trabajadores (Marticoarena, 2017).

A su vez se logró efectivizar al personal contratado de manera ilegal y se pasó al CCT de químicos a trabajadores que se desempeñaban según la empresa en tareas tercerizadas o que estaban en otros CCT como el personal de comedor, de limpieza y portería:

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 dé 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 Products-Indura)

Este reclamo, como señalan varios autores, tiene la particularidad de golpear contra una de las principales herramientas de las patronales para reducir el costo de la fuerza de trabajo y a la vez dividir a los trabajadores en los lugares de trabajo (Basualdo y Esponda, 2015; Varela, 2009).

Cambio de contexto y salto en la ofensiva patronal

Como vimos en el apartado anterior, en todo momento estas patronales realizaron prácticas antisindicales pero, a partir de 2014, las tres empresas aumentaron su política ofensiva contra la organización aprovechando la disminución de trabajo debido sobre todo a la baja en la producción de las automotrices y siderúrgicas. Además fueron descentralizando tareas que antes se hacían en las casas centrales llevándolas a otras sucursales o empresas terceristas. Sumado a

esto, la instalación de tanques, plantas *on site* y gasoductos para abastecer grandes clientes industriales y medicinales, avanzó con rapidez entre 2010 y 2015.

Con el triunfo de Macri en el balotaje de las elecciones presidenciales de 2015 y su posterior asunción como presidente en diciembre de ese año, la ofensiva patronal dio un salto. 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 como Florencio Varela y Rosario. A fines de 2016 se cerró el turno noche aunque la organización y lucha de los trabajadores permitió que no hubiera despidos, suspensiones y que se mantuviera el adicional por rotación aunque no se rotara. A partir de instalar el miedo comenzó una política focalizada en la cual, mediante la oferta de mejores condiciones salariales o cargos jerárquicos, se sacó a trabajadores del establecimiento o de CCT, y se los envió a las sucursales de Campana, Bella Vista, Florencio Varela o se los mantuvo en Pacheco pero como jerárquicos fuera de CCT. Meses después cerraron los establecimientos de Mar del Plata y Bella Vista y comenzó una campaña de rumores sobre el posible cierre de la planta de Pacheco y el ofrecimiento de retiros voluntarios.

En Air Products-Indura la ofensiva patronal se cristalizó en agosto 2016 cuando la empresa presentó un injustificado 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 Procedimiento Preventivo de Crisis (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 por 48 horas el portón pidiendo la reincorporación de los despedidos y se dictó la conciliación obligatoria. Al finalizar la conciliación, la empresa ratificó 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 a 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 le Rosario y Córdoba que no lo

podimos 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 organizado sindicalmente así que tampoco se pudo bloquear (trabajador de Air Products-Indura).

Es importante comentar que en el medio del conflicto se desafiliaron 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 Products-Indura).

Luego de un mes de lucha y, como comentan los trabajadores, sin poder darle un golpe certero a la empresa, decidieron 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 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 [...] 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 mediación; la empresa, de manera directa, planteó el cierre del establecimiento y el despido de todos los trabajadores en CCT. En un primer momento su intención fue vaciar el lugar durante el fin de semana sin que los empleados se enteraran. Sin embargo, la información se filtró y los trabajadores pudieron bloquear la fábrica y evitar el vaciamiento, como relata el primer compañero que llegó esa 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 [...] me llama a mí directamente para decirme `mira ándate 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 pero en el transcurso este yo estaba adelante del portón y ellos salieron con dos camionetas y algunos papeles y casi me llevaban puesto porque yo me puse adelante y aceleraron igual y los jefes se iban riendo, se me reían en la cara y 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).

Previamente 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).

Se ve que les salió bien la jugada porque lograron hacerlo en varios sectores, pusieron una cuevita de estas, ya te digo, en Tortuguitas, después abrieron también en otros lugares más y así fueron descentralizando todo el trabajo y a ellos les bajo muchísimo el costo porque teniendo gente, teniendo 10 personas haciendo el trabajo de 30 era muchísimo más rentable para ellos que todas las formas posibles (trabajador de Linde).

Según los trabajadores debido a las conquistas de los últimos años, ellos eran muy caros para la empresa comparándolos con los de 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 imaginas como trabajaban esas personas. Nosotros después con el tiempo fuimos averiguando y estas personas no tenían ropa de trabajo, trabajaban cualquier cantidad de horas por la categoría mínima, no cumplían absolutamente con nada de la ley, trabajaban muchas horas para cobrar dos mangos, empezaron a jugar con las necesidades de la gente, ¿no? Los tenían muchas veces en vez de convenio químico los tenían como empleados de comercio o los tenían escondidos (trabajador de Linde).

A partir del intento de vaciamiento los trabajadores junto con el sindicato bloquearon la puerta. Luego de unos días el ministerio declaró la conciliación y los trabajadores entraron al establecimiento pero sin tareas. Permanecieron un mes entre el acampe afuera y la conciliación adentro. En ese tiempo varios fueron aceptando 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 y no iba a reubicar gente en ningún lado y con eso fue jugando la empresa con la desesperación de la gente y fueron de a poco bajándose muchos compañeros (trabajador de Linde).

Por lógica, el tiempo jugó a favor de las patronales debido a la incertidumbre y la 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, los llevó a arreglos individuales.

Vos fijate que 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 (trabajador de Linde).

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 por el hecho de que mucha gente alquila, mucha gente tenía a los

chicos en el colegio y tenía que pagar la cuota, se acercaban las fiestas (trabajador de Linde).

A su vez el no ver una salida posible tornó sin sentido la continuidad de la lucha:

En el mes que estuvimos afuera, que estábamos las 24 horas te imaginabas 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 pero como te decía también anteriormente la empresa, la persona que había puesto la empresa encargada de esto no era improvisada, no era improvisada porque sabía jugar con los tiempos [...] 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 porque muchos con el pasar del tiempo..., y es comprensible también (trabajador de Linde).

Al final, después de más de un mes de lucha, los últimos trabajadores aceptaron la indemnización y la planta cerró 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 y que por lo menos no te digo que, que era un alivio, porque no puede ser nunca un alivio quedarte sin laburo [...]. Son cosas que si no tenes laburo, por más plata que te hayan dado, la plata se va, así que bueno, por desgracia tuvo este final (trabajador de Linde).

Palabras finales

En este artículo procuramos presentar la experiencia de organización de los trabajadores de las casas centrales de tres multinacionales de la rama de gases durante el periodo 2005-2011 y el salto en la ofensiva desarrollada por las patronales a partir del 2015. Partimos de la caracterización de la industria química y petroquímica, y de una breve presentación del encuadre sindical que representa a la rama.

Además, describimos las características e importancia en el nivel mundial de la industria de gases industriales y medicinales, el proceso de centralización de

capital, los cambios en las formas de producción y distribución de gases y sus consecuencias sobre los trabajadores.

A continuación describimos el proceso de reactivación económica y revitalización sindical que se dio en el país a partir de la devaluación monetaria de 2002. Por último, con base en los testimonios de los trabajadores, mostramos el proceso de organización en los lugares de trabajo entre el 2004 y 2011 y la diferencia en la respuesta patronal antes y después de 2015.

Con los relatos de los trabajadores quedó en evidencia que si bien los procesos de organización difieren en tiempo, todos coinciden con un momento de reactivación económica y expansión del empleo. La búsqueda de recuperar el salario ante la devaluación y la pérdida del miedo a la desocupación fueron el marco que impulsó a los trabajadores a organizarse y a lograr conquistas enfrentando siempre los obstáculos puestos por las empresas.

También quedó demostrado que en todo momento las patronales realizaron acciones antisindicales pero a partir del nuevo ciclo neoliberal, en América Latina en general y en la Argentina en particular desde el 2015, dieron un salto en su ofensiva en los lugares de trabajo cerrando establecimientos, despidiendo y amenazando trabajadores, ante la pasividad del ministerio de Trabajo, golpeando a la organización obrera para quitar beneficios y derechos conquistados por los trabajadores en el período anterior.

Bibliografía

- Air Liquide (2017), “Ingeniería y Construcción”, consultado el 15 de julio de 2017, disponible en <https://industrial.airliquide.es/soluciones/ingenieria-y-construccion>.
- Arecco, M. y Montes Cató, J. (2018), “Militancia sindical en una empresa multinacional: recomposición gremial en la fábrica y proyecciones sobre el territorio”, en Ventrici, P. et al. (comps.), *El trabajo y las empresas multinacionales hoy: economía, relaciones laborales y conflictividad*, Buenos Aires: UNGS, 261-280.
- Arecco, M. y Rossi, C. (2018), “Organización sindical de los trabajadores y respuesta patronal: análisis de distintos casos en el conurbano norte y noroeste”, en Goren, N. e Isacovich, P. (comps.), *El trabajo en el conurbano bonaerense*, Buenos Aires: EDUNPAZ, 117-149.
- Arecco, M.; Cabaña, A. y Vega, J. (2009), *Nuestra comisión interna: la organización de los trabajadores de Praxair*, Buenos Aires: SPIQyP-TEL.
- Azpiazu, D.; Manzanelli, P. y Schorr, M. (2011), *Concentración y extranjerización: la Argentina en la posconvertibilidad*, Buenos Aires: Capital Intelectual.

- Basualdo, V. y Esponda, A. (2015), “Evidencias sobre la presencia de la tercerización en la Argentina actual”, en Basualdo, V. *et al.* (comps.), *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*, Buenos Aires: La Página SA, 21-66.
- Boletín Oficial de la República Argentina (19-07-2005), Resolución 119/2005 del Ministerio de Economía y Producción, 15 de Julio de 2005, BO N°30698, pp. 17 a 22.
- Cámara de la Industria Química y Petroquímica (2011), *La industria química argentina: Situación Actual y su potencial hacia el 2020*, Buenos Aires: CIQyP.
- CENDA (2010), *La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual: la economía argentina período 2002-2010*, Buenos Aires: Atuel.
- Fleta, C. (2006), “Linde adquiere la británica BOC y se convierte en líder de gases industriales” [versión electrónica], *El País*, consultado el 7 de marzo de 2006, disponible en https://elpais.com/diario/2006/03/07/economia/1141686007_850215.html.
- Forbes (2017), “The World’s Biggest Public Companies” [versión electrónica], *Revista Forbes*, disponible en <https://www.forbes.com/global2000/list/#tab:overall>.
- IPA (2011), “Perfiles de empresas productoras del sector petroquímico”, *Revista Instituto Petroquímico Argentino*, 7-104.
- Lenguita, P. y Varela, P. (2010), “Una reflexión sobre el rol de las comisiones interna en el sindicalismo argentino”, en Figari, C.; Lenguita, P. y Montes Cató, J. (comps.), *El movimiento obrero en disputa: la organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*, Buenos Aires: CICCUS, 63-86.
- Linde (2017), “Linde Engineering Office Dresden”, consultado el 20 de agosto de 2017 disponible en http://www.linde-engineering.com/en/about_linde_engineering/linde_engineering_locations/linde_engineering_dresden/index.html.
- Marticorena, C. (2014), *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los noventa a la posconvertibilidad*, Buenos Aires: Imago Mundi.
- Marticorena, C. (2017), “Contribución al debate sobre la organización de base en la Argentina reciente a partir de la dinámica sindical en el sector químico”, *Conflicto Social* 10 (18), 224-257. Disponible en: <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/CS/article/view/2659>
- Marx, K. (1999), *El Capital. Crítica de la economía política*, México: FCE.
- Ministerio de Economía y Producción de la Nación (2005), Resolución de la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia, EXPTE. 064-011323/2001, Dictamen N° 510, 8 de julio de 2005.

OIT (2015), “OIT: en busca de mejorar el empleo en la industria química de América Latina” [versión electrónica], consultado el 16 de julio de 2015, disponible en http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_383926/lang-es/index.htm.

Ortiz Castaño, David (2016), “Francesa Air Liquide invertirá 40 millones de euros en Colombia” [versión electrónica], consultado el 6 de enero de 2016, disponible en <http://www.elcolombiano.com/negocios/inversion-extranjera-en-colombia-llega-air-liquide-AM3394310>.

Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006), “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, *Revista de Trabajo* (3), 47-68. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/2006n03_revistaDeTrabajo.pdf

Porta, F.; Santarcángelo, J. y Schteingart, S. (2016), “Producción y empleo en el sector industrial argentina: 1998-2014”, *Revista H-industri@* (19), 101-139. Disponible en: <http://ojs.econ.uba.ar/ojs/index.php/H-ind/article/view/933>

Praxair (2015), “Se adjudica contrato de la NASA a Praxair; Proveerá hidrógeno para los programas espaciales”, consultado el 22 de enero de 2015, disponible en <http://www.praxair.com.mx/noticias/2015/contrato-nasa>.

QuimiNet (2014) “Air Liquide invierte en sus instalaciones” [versión electrónica], QuimiNet, consultado el 19 de marzo de 2014, disponible en <http://www.quiminet.com/noticias/air-liquide-invierte-en-sus-instalaciones-3726413.htm>.

Revista NotiQuímicos núm. 1 (julio de 1998) a núm. 6 (julio de 2000).

Revista Petroquímica (2011), “Linde pone en marcha una planta de US\$ 15 millones en Pilar para producir gases del aire” [versión electrónica], *Revista Petroquímica*, consultado el 1 de abril de 2011, disponible en <https://revistapetroquimica.com/linde-pone-en-marcha-una-planta-de-us-15-millones-en-pilar-para-producir-gases-del-aire/>.

Revista Petroquímica (2012) “Dos empresas invierten más de US\$ 70 millones para producir gases industriales” [versión electrónica], *Revista Petroquímica*, consultado el 19 denoviembre de 2012, disponible en <https://revistapetroquimica.com/dos-empresas-invierten-mas-de-us-70-millones-para-producir-gases-industriales/>.

Revista Petroquímica (2015) “Air Liquide construirá una nueva planta de gases por US\$ 84millones” [versión electrónica], *Revista Petroquímica*, consultado el 10 de febrero de 2015, disponible en <https://revistapetroquimica.com/air-liquide-construira-una-nueva-planta-de-gases-por-us-84-millones/>.

Revista Petroquímica (2016) “Air Liquide expande su relación con Axion Energy” [versión electrónica], *Revista Petroquímica*, consultado el 17 de octubre de 2016, disponible en <https://revistapetroquimica.com/argentina-air-liquide-expande-su-relacion-con-axion-energy/>.

- Rodríguez, E. (2013), “El gasoducto para el suministro de hidrógeno más largo del mundo” [versión electrónica], consultado el 5 de marzo de 2013, disponible en <http://www.fierasdelaingenieria.com/el-gasoducto-para-el-suministro-de-hidrogeno-mas-largo-del-mundo/>.
- Sánchez, D. (2015), “Inyectará Pemex más nitrógeno a campos de la Sonda de Campeche” [versión electrónica], consultado el 11 de enero de 2015, disponible en <http://paginabierta.mx/injectara-pemex-mas-nitrogeno-a-campos-de-la-sonda-de-campeche/>.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2009), “Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 14 (22), 5-31. Disponible en: http://alast.info/relet_ojs/index.php/relet/article/view/190
- Silveti, E. (1999), *La República Argentina y su industria petroquímica*, Buenos Aires: La Barrosa-Instituto Petroquímico Argentino.
- Varela, P. (2015), *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del conurbano bonaerense 2003-2014*, Buenos Aires: Imago Mundi.
- Varela, P. (2009), “Repolitización fabril. El retorno de la política de fábrica en la Argentina post devaluación”, en Figari, C. y Alves, G. (orgs.), *La precarización del trabajo en América Latina*, Brasil: Praxis, 279-310.
- Wall, R. (2016), “Linde y Praxair crean un gigante del gas industrial de US\$ 66600 millones”, *La Nación*, consultado el 21 de septiembre de 2016, disponible en <http://www.lanacion.com.ar/1969109-linde-y-praxair-crean-un-gigante-del-gas-industrial-de-us66600-millones>.