

Grupo 6: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

El procesamiento de los conflictos sindicales. La organización y las acciones gremiales de ATE-Garrahan, 2002-2008.

Santiago Duhalde

CEIL-PIETTE del CONICET - Saavedra 15, 6º piso, of. 602, C1083ACA, Buenos Aires, Argentina.
sduhalde@ceilpiette-conicet.gov.ar

INTRODUCCIÓN

Esta ponencia aborda el tema de las estrategias y tácticas del sindicalismo, en este caso en particular, de aquel que se ha dado en llamar “clasista”. El diseño de investigación elegido ha sido el estudio de caso, y para ello hemos indagado en torno a la organización y las acciones sindicales de la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) en el Hospital Garrahan, entre 2002 y 2008, poniendo especial hincapié en el gran conflicto que atravesó el nosocomio en 2005.¹

El proceso huelguístico que llevaron a cabo los trabajadores de este hospital ese año fue uno de los principales conflictos que se sucedieron en la etapa pos-convertibilidad en Argentina, en un contexto de recuperación económica y aun de cierta inestabilidad política luego de la crisis de 2001-2002. Su repercusión fue enorme, durante meses intervinieron públicamente desde el Presidente de la Nación hasta UNICEF, y su difusión mediática llegó a Europa y Norteamérica. Este proceso transcurrió en un sector de trabajo muy particular, donde la responsabilidad laboral se toca directamente con la vida y la muerte de los niños pacientes.

Para presentar los elementos centrales que contribuyeron al desenvolvimiento de la huelga de 2005, haremos hincapié en la recuperación histórica de los mismos. El desarrollo del proceso huelguístico tiene una gestación discreta y paciente, comienza mucho antes que se desate explícitamente el conflicto, tiene antecedentes a primera vista inconexos, que recién en un esfuerzo posterior de recuperación y justificación saltan a la vista. Reconstruir el proceso

¹ En el marco de mi tesis doctoral me encuentro realizando un estudio sobre el sindicalismo de los trabajadores estatales en Argentina. Para ello he tomado como referencia a la Asociación Trabajadores del Estado. A su vez, al interior de este sindicato he seleccionado tres juntas internas representativas de diferentes corrientes políticas dentro de la asociación. De esta manera, además de indagar en torno a la junta interna de ATE-Garrahan, me encuentro trabajando con otros dos casos, que responden a otras modalidades de organización sindical: la junta interna de ATE-Desarrollo Social de la Nación y la de ATE-Legislatura porteña.

se hace imprescindible para señalar los pasos que dieron forma a la contienda principal y para comprender la necesidad de la cocción a fuego lento de la organización, la unión y la movilización de los trabajadores.

Como técnicas de recolección de datos, hemos trabajado a partir de entrevistas en profundidad a delegados, afiliados y dirigentes del sindicato; análisis de contenido de folletos, boletines, notas, actas paritarias y videos de la junta interna; y material estadístico de ATE seccional Capital Federal.

Con los análisis parciales realizados podemos señalar el hecho de que la identidad política de los dirigentes de base, sus alianzas y sus recursos institucionales condicionan la modalidad de procesamiento de los conflictos y la radicalidad de la protesta.

UN CASO DE SINDICALISMO CLASISTA

En este apartado intentaremos brevemente presentar ciertas características ideológicas, de composición, de organización y de acción sindical que permiten ubicar a ATE-Garrahan como un caso particular de sindicalismo clasista.

Es en el año 2002, para las elecciones de Junta Interna en el hospital, cuando se da forma definitiva a la Lista Roja, y en asamblea general de trabajadores se eligen los candidatos de la misma. En ese año acogió a representantes del PRS (Partido de la Revolución Socialista), del PO (Partido Obrero), de la CCC (Corriente Clasista y Combativa), más otros independientes. La Secretaría General quedó en manos del primero y la Secretaria General Adjunta del segundo. En elecciones competitivas la Lista Roja se impuso a la Lista Marrón (frepasistas) y a la Lista Azul-Grana-Verde (Partido Comunista, un sector de radicales y otro sector oficialista de la cúpula sindical) por 182 votos a 95 y 64 respectivamente. Desde aquel año la Lista Roja ha ganado todas las elecciones de ATE-Garrahan. Si bien el sector de los militantes del PRS continúa hoy en día con una presencia fuerte en la JI –a la que se suman desde el 2004 militantes del MAS (Movimiento al Socialismo)– en el año 2008 el sector del PO y de la CCC se ha retirado de la misma y han ingresado representantes del PTS (Partido de los Trabajadores Socialistas).

De esta manera, a partir del año 2002, se logra conformar una lista de Junta Interna netamente de izquierda, luego de varios intentos de alianzas coyunturales que derivaron en divisiones y rupturas. Más allá de diferencias metodológicas, los delegados de la Lista Roja

comparten un mismo Programa², el cual explicita las condiciones para la inclusión de los trabajadores en la lista. Dirigida por los representantes de los partidos de izquierda involucrados, de mayoría trotskista, esta Junta asume diferentes tendencias dentro de una unidad programática.

Por otro lado, en lo que respecta a la preselección de candidatos para la Lista Roja, se sigue lo estipulado por su programa. Éste es independiente del Consejo Directivo de ATE, y marca los límites de la incorporación de candidatos a la lista electoral. Además de acordar con los puntos estratégicos y con el conjunto de demandas del programa, los candidatos no deben ser militantes de “partidos políticos patronales” –sea el Partido Justicialista, el Partido Radical, etc.– ni jefes o supervisores de algún sector del hospital.

Si bien anteriormente señalamos que la Roja adoptó el método asambleario para la elección de los candidatos a delegados en 2002, este método fue reemplazado en 2004. A partir de ese año se ha optado por un procedimiento a través del cual aquellos trabajadores que aspiran a ser delegados por la Roja se inscriben en lo que se denomina una “lista chorizo”. Esta lista agrupa a la totalidad de los trabajadores que tienen intenciones de formar parte de la lista definitiva. El paso siguiente es la elección de los precandidatos de la Lista Roja por parte de todos los trabajadores que se digan simpatizantes de la lista y que quieran participar de esa preselección, sean o no afiliados a ATE.

Además de este procedimiento para la elección de candidatos a delegados, esta lista ha tomado como propio el modo asambleario para la discusión y la resolución de los distintos temas que recorren el mundo de los trabajadores del hospital. La asamblea es un método muy utilizado por esta JI, la que no sólo tiene carácter informativo sino también resolutivo. Esto significa que este tipo de reuniones no sólo se realiza con el fin de que el sindicato informe de las novedades a sus afiliados y/o estos informen al sindicato, sino que tienen el objetivo de abrir discusiones. A partir de estos debates se votan mociones cuyos resultados adquieren carácter resolutivo o decisorio. Estas asambleas son abiertas a todo el personal, tanto a afiliados a ATE y a otros sindicatos como a no afiliados, donde todos pueden votar.

Por otro lado, y teniendo en cuenta la conformación definitiva de las sucesivas listas rojas que se han presentado en las elecciones que van de 2002 a 2008, se puede señalar la

² Nos referimos al “Programa de la lista roja. Hospital Garrahan”, texto corregido y votado en asamblea de la Lista Roja en los meses previos a las elecciones internas de 2002, 2004, 2006 y 2008.

presencia de un alto nivel de recambio de los integrantes de la Junta y de un importante grado de movilidad al interior de la misma.

Partiendo de datos elaborados por nosotros para la tesis doctoral, podemos decir que la mayoría (el 53%) de los trabajadores que fueron delegados en alguna fase del periodo 2002-2010 no repitió esta función. Por otro lado, la cantidad de delegados que continúa con el cargo gremial disminuye cuanto mayores son los periodos de gobiernos en los que participa. Mientras que el 23% de los delegados estuvo presente en dos periodos de gobierno de la Junta Interna, el 15% estuvo en tres y sólo el 9% en los cuatro periodos.

Por otro lado, además de encontrarnos con una alta tasa de recambio de delegados, hallamos en esta etapa, para aquellos que tuvieron presencia en más de un periodo de gobierno, un alto grado de movilidad al interior de la Junta. Esta movilidad no solo se dio dentro de los segmentos de secretarías y de vocalías, sino entre ambos dos. Por último, y como dato a destacar, de los 66 delegados sólo el Delegado General repitió el mismo cargo en las cuatro elecciones.

Por último, en cuanto al modo de procesamiento de los conflictos que surgen de las relaciones laborales, a partir del año 2002 ATE-Garrahan asume una modalidad de resolución de las disputas laborales relacionada directamente con la confrontación y la acción directa –o lo que los delegados denominan simplemente “la lucha”– y que tiene al año 2005 como el punto más alto de su intensificación.

Si bien en general primero se trata de conseguir las demandas a través del diálogo, de peticorios y de volantes de denuncia, cuando las respuestas no satisfacen o son consideradas limitadas, se recurre a la acción directa. Ésta es entendida como una consecuencia lógica en una sociedad de clases donde los trabajadores explotados están impedidos de conseguir ciertas demandas –las que son relegadas–, por lo que, frente a la negación cerrada de la patronal, deben recurrir a la confrontación. Esta modalidad de acción a su vez está relacionada directamente con su disposición dentro del campo sindical, con sus particulares relaciones con la cúpula dirigencial, las bases y los partidos políticos, la que otorga determinada cantidad de fuerza y condiciona la elección de los métodos de acción. De hecho, desde el momento en que la Roja se hace cargo de la Junta Interna, la gran mayoría de los conflictos fueron abordados a través de todo un repertorio de medidas de acción directa.

EL PROCESO HUELGUÍSTICO

El año 2004 supuso un salto cuantitativo muy importante, que preparó el camino para lo que después serían los hechos del 2005. Hubo un aumento muy importante en la presencia de los trabajadores. Si en 2003 se realizaban asambleas de un promedio de 80 personas, a partir de mediados de 2004 comienza a colmarse el auditorio del hospital, con una capacidad de 330 personas sentadas.

Este aumento considerable en la participación se debió principalmente a dos cuestiones. Por un lado, al acuerdo entre los sindicatos del hospital, quienes desplegaron una línea de unidad a través de una asamblea intergremial en la que participaron UPCN (Unión Personal Civil de la Nación), la Asociación de Profesionales y ATE –SUTECBA (Sindicato Único de Trabajadores de Estado de la Ciudad de Buenos Aires) se mantuvo a un costado—. Por otro lado, otro factor explicativo es el hecho de que desde hacía trece años los trabajadores del hospital no tenían aumentos salariales al básico, más allá de la concesión de algunos montos de dinero por única vez. A esto se agregaba la pérdida de capacidad de compra, con la devaluación del peso, a partir del 2002.

La unidad de los sindicatos y la necesidad real de un aumento salarial, hicieron que la participación en las asambleas, según delegados de ATE y volantes de aquel momento, llegase a cerca de 600 trabajadores.

A comienzos de 2005 se inicia otra ola de “agitación”. Los delegados de la Roja retoman la interpelación a los empleados del hospital, que por entonces eran cerca de 2.500 – en su gran mayoría de planta permanente, y en menor medida contratados y pasantes–,³ poniendo el eje principalmente en la cuestión salarial. Esta iniciativa se llevó a cabo especialmente a través de asambleas sectoriales y generales. El objetivo explícito era lograr un aumento que finalmente se dirigiera al básico. Esto autorizó la apertura de la primera etapa del conflicto huelguístico del 2005, que correspondió a los meses de marzo y abril. En el primer paro del año se exigía, entre otras cosas, un 70% de aumento salarial al básico y un 2% por año de antigüedad.

Como modalidad de acción directa, esta II se dio el mismo método de “paros progresivos” que por entonces venían implementando los delegados del subterráneo de la Ciudad de Buenos Aires –algunos de ellos, viejos compañeros de militancia partidaria de los principales delegados de ATE-Garrahan–.

³ *Clarín*, “La interna sindical, revuelta”, 26/04/05.

Luego de un paro de 24 horas en marzo, los trabajadores del hospital recibieron una suma fija por única vez que significó hasta un 30% de aumento para las categorías más bajas. Posteriormente, durante esta primera etapa del conflicto –y siguiendo lo que los delegados del subte insinuaban por entonces–, la demanda de aumento salarial del 70% se transformó en el pedido del salario mínimo igual a la canasta familiar, que ellos consideraban por entonces de 1.800 pesos. Así, luego de un paro de 24 horas, otro de 48 y dos paros de 72 horas, y justo antes de iniciar uno nuevo, también de 72 horas, las autoridades del hospital ofrecieron un incremento salarial del 10% al básico, más una determinada suma remunerativa para lograr que el aumento llegue a 300 pesos en el caso de aquellos trabajadores cuyo salario estuviera por debajo de los 3000.

Esta oferta se evaluó y discutió en asamblea de trabajadores. Una parte, el ala más dura –conformada por los delegados con militancia partidaria y por algunos activistas–, rechazaba la oferta y pedía, para aquellos que tenían un sueldo inferior a 3000 pesos, que se asegure el total de los 300 al básico. Sin embargo, debido a la presencia de un grupo más amplio de trabajadores, el 26 de abril finalmente la asamblea votó aceptar lo ofrecido por las autoridades, con la mención expresa de, pasado un tiempo, continuar con las demandas. De esta manera, el paro previsto no se concretó.

En este contexto, una vez que el conflicto y la organización habían crecido lo suficiente, la fracción del PRS planteó en reunión de Junta Interna que para ganar la disputa ésta debía trascender el ámbito exclusivo del hospital. De lo que se trataba era de salir del lugar de trabajo para hacer conocer la huelga y, de esta manera, intentar obstruir los ataques que aseguraban vendrían de parte de las autoridades del Garrahan. La idea fue convocar a todas las organizaciones y sectores de trabajo que pudieran estar de acuerdo con el triunfo de la huelga. Con este fin se creó en junio un Comité de Apoyo Externo, que en parte se inspiró nuevamente en lo realizado por los delegados del subterráneo de Buenos Aires.

Éste estaba dirigido por uno de los líderes de la huelga y delegado de ATE-Garrahan, y conformado por representantes de partidos políticos de izquierda, de organizaciones piqueteras, de centros y federaciones de estudiantes, y por juntas y comisiones internas de izquierda, tanto de ATE como de otros sindicatos (principalmente de salud, docentes, del subte y de aeronáuticos, por entonces en conflicto).

Mientras tanto, a los principales dirigentes de los Consejos Directivos de ATE, sólo se les permitía participar en las decisiones de los trabajadores a partir de su presencia en las

asambleas, y con la misma cantidad de tiempo de exposición que los demás participantes – salvo en los casos en los que exponían novedades de reuniones con autoridades o informes de plenarios de delegados–. Durante el proceso huelguístico los dirigentes se hicieron presentes en las asambleas de los trabajadores, no con la intención de levantar la huelga pero sí de conseguir votar lo que ellos denominaban un *impasse*. Además de intentar lograr que los trabajadores tomen un respiro, su propósito principal era que el gobierno entienda que había voluntad de negociar y terminar con el conflicto, ya que la dirigencia de ATE encontraba la negociación estancada a partir de posiciones irreconciliables.

Frente a esta repetida moción propuesta por la cúpula sindical, el ala más dura de los dirigentes de la huelga, a partir de lo que denominaba “táctica de embrete” –que consiste en un juego entre el reclamo y la puesta en evidencia–, solía lanzar a cambio la exigencia de llamamiento a paro nacional de ATE y plan de lucha del conjunto de los trabajadores estatales, con la consigna de sueldo mínimo igual a la canasta familiar, lo cual entonces lograba su aprobación en asamblea. El objetivo era lograr un desprestigio de los dirigentes de la asociación frente a la asamblea de trabajadores, ya que los delegados presumían que el sindicato no iba a aceptar lo solicitado. De hecho no se llegó nunca a un acuerdo.

Como consecuencia de la primera etapa del proceso huelguístico, el Ministerio de Trabajo, quien había declarado públicamente “la injustificada prolongación de la medida de fuerza” y la “posición intransigente de la Asamblea”⁴, habilitó la apertura a fines de abril, y por primera vez, de reuniones paritarias exclusivas para el Hospital Garrahan, con el propósito de “continuar discutiendo salarios”. De esta manera, durante los meses de mayo, junio y julio las discusiones se dieron también en el ámbito formal de los encuentros paritarios. Sin embargo, a pesar de encontrarse en pleno proceso de discusión en el marco de estos encuentros formales, los paros regresaron a partir del 23 de junio. Si bien a menudo, a lo largo del proceso de discusión salarial, es requerida la firma de un acuerdo de “paz social”, la Junta de ATE-Garrahan, desde que es gobernada por la Lista Roja, no se compromete con este tipo de pactos.

Fue en este contexto de paros con reuniones paritarias a mitad de año, que el por entonces Ministro de Salud Ginés González García, y a raíz de la prolongación de las medidas de fuerza, declaró: “El Hospital tiene un grupo salvaje de delincuentes sanitarios que hacen

⁴ Comunicado de Prensa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección de Prensa y Comunicaciones, 15 de abril de 2005.

terrorismo tomando como rehenes a los chicos y que realmente tienen cansada a toda la sociedad”.⁵ Unas semanas más tarde, el entonces presidente de la Argentina Néstor Kirchner, expresó: “En una revista el señor que dirige la toma del Garrahan dijo que no cree en las democracias, que el mejor gobierno había sido el de Lenin. Es lógico: si no creen en la democracia recurren a todo este tipo de procedimientos”.⁶ Unos días antes, en clara alusión al conflicto del hospital, Kirchner había pedido a los que reclamaban mejoras en sus haberes “no tirar de la soga más de lo que se puede”,⁷ y luego declaró a la prensa la necesidad de intervención de la Justicia en el conflicto.⁸

De hecho, en el mes de abril ya se había presentado de oficio un fiscal, quien había ordenado militarizar el hospital un sábado de paro. Frente a este intento, los dirigentes de la huelga, con el apoyo de demás juntas internas de ATE, partidos de izquierda como el PTS, el PO, el MST (Movimiento Socialista de los Trabajadores) y el PRS, centros y federaciones de estudiantes, piqueteros de las corrientes Aníbal Verón, Polo Obrero, Teresa Rodríguez, entre otras, y algunos padres de los pacientes internados, quienes prestaron su solidaridad, en definitiva, con el Comité de Apoyo Externo se rechazó la presencia policial y, luego de discusiones y negociaciones –lo que ocasionó varias horas de tensión entre los trabajadores– las fuerzas de seguridad permanecieron en las afueras del hospital.⁹

Para ese momento, el conflicto ya había logrado alcance nacional e internacional¹⁰, lo que amenazaba con extender estas acciones radicales de demandas salariales por todo el país¹¹, y rápidamente dejaba de ser sólo un conflicto gremial, de los trabajadores del hospital, para convertirse en una disputa política tanto con la dirigencia del sindicato como con el gobierno nacional.

Continuando con el relato del proceso huelguístico, el 1 de agosto las autoridades del hospital realizaron un nuevo ofrecimiento frente a la escalada y endurecimiento del conflicto y el aumento en la repercusión mediática del mismo. La propuesta consistió en un 20% de

⁵ *Clarín*, “Fuego cruzado por el conflicto en el Garrahan”, 28/07/05.

⁶ *Clarín*, “Kirchner fustigó a los piqueteros y reclamó a la Justicia que actúe”, 19/08/05.

⁷ *Clarín*, “En Merlo, Kirchner pidió un límite al reclamo salarial”, 17/08/05.

⁸ *Clarín*, “Kirchner fustigó a los piqueteros y reclamó a la Justicia que actúe”, 19/08/05.

⁹ La realización de un paro un día sábado, con la finalidad de incluir a los franqueros en las medidas de fuerza, tuvo como consecuencia no sólo la merma en la cantidad de trabajadores en paro, sino la ausencia de los medios masivos de comunicación que, más allá de la presión y difamación, eran el principal elemento de difusión pública del conflicto.

¹⁰ Este conflicto era seguido atentamente por la CNN y por medios españoles y franceses. También estaban presentes periodistas de otros países europeos como Suecia y Alemania.

¹¹ De hecho, este conflicto y el de los trabajadores del subterráneo fueron los que lograron instalar a nivel nacional la demanda del salario mínimo igual a la canasta familiar.

aumento salarial al básico y el pago de títulos, pero mientras UPCN y SUTECBA aceptaron, la asamblea de ATE rechazó la oferta y votó nuevamente paro. Frente a esta negativa de los trabajadores, las autoridades decidieron endurecer las medidas y en agosto comenzaron los descuentos por paro.

Para sobrellevar esta medida patronal, ese mismo mes se aprobó la realización de un fondo de huelga, tarea que fue encomendada al Comité de Apoyo Externo. Éste logró recaudar aproximadamente 60.000 pesos. Con la creación de este fondo se logró devolver la totalidad de los descuentos del mes de agosto y hasta un 60% del mes de septiembre. A principios de octubre ya no había más fondos para financiar la continuidad de los paros. La moral de los trabajadores caía. Y si bien el apoyo externo era muy fuerte –lo que se apreciaba en cada jornada fuera del lugar de trabajo– dentro del hospital la participación de los trabajadores comenzó a menguar a partir de fines de agosto. Los paros ya no eran tan efectivos. De hecho, fue muy pequeña la presencia de los trabajadores del Garrahan en la última de las marchas de septiembre hacia Plaza de Mayo. La participación en las asambleas comenzó a decender también entrado este mes, donde prácticamente se mantenía en pie el núcleo más duro de la vanguardia, de aproximadamente 80 trabajadores.

Este hecho se sumó a un conjunto de otras acciones, externas a la organización sindical en el lugar de trabajo, que influyeron en el descenso en la participación de los trabajadores. Aquí encontramos la presión muchas veces en contra de las propias familias de los trabajadores, quienes instaban a sus familiares a regresar a la normalidad. A esto también se sumó la presión mediática que aspiraba a construir una imagen terrorista de los dirigentes de base –esto se veía de manera exacerbada en Canal 9–. Además, se agrega a esto el amedrentamiento llevado a cabo por parte del Ministerio de Trabajo a través de sus inspectores, quienes a partir de agosto se hicieron presentes para registrar los nombres de los trabajadores en paro, insumo que luego servía para confeccionar las listas de descuentos. Asimismo, se suman los allanamientos en el hospital por parte de la Justicia y la amenaza a delegados. Por último, también se agrega a esto las políticas de amedrentamiento del Consejo de Administración, quien en dos oportunidades envió telegramas a los trabajadores en paro, donde se los intimaba a regresar a sus tareas bajo un apercibimiento legal que podía ocasionar la pérdida del puesto de trabajo.

Como condiciones adversas para la continuidad de la huelga, habría que agregar que en el mes de septiembre los anestelistas acordaron un aumento del 100% con las autoridades

del hospital a cambio de la pérdida de la estabilidad laboral –dejaban de ser empleados del hospital– y el inicio del cobro por prestación. También, para ese momento, el conjunto de aumentos salariales obtenidos y las mejoras en las condiciones de trabajo instaban a relajar las medidas. Además de la obtención del 10% de aumento, de la consecución de las sumas fijas no remunerativas por única vez y del sustancial mejoramiento de la infraestructura del hospital, también a partir de septiembre comenzó a ingresar una gran cantidad de nuevo personal –especialmente de enfermería– que permitió el mejoramiento de las condiciones laborales y de la atención en general. Según una delegada del sector, entre mediados de 2005 y fines de 2007 ingresaron al hospital aproximadamente doscientas enfermeras.

Pero a todo este conjunto de acciones externas, que sin duda influyeron en el descenso en la participación, hay que agregar un elemento interno a la organización de los trabajadores, que jugó un papel decisivo al respecto. Nos referimos a la ejecución y sostenimiento a lo largo de todo el proceso de medidas de acción directa como método de cara al conflicto. Para que tengamos una idea, para el 20 de agosto el conflicto ya llevaba 27 días de paro en el año.¹² El sostenimiento, durante meses, de acciones de este tipo condujo indudablemente al agotamiento.

La participación en las asambleas, que en su mejor momento de junio-julio llegaron a ser de aproximadamente 600 personas, descendió a fines de septiembre a aproximadamente 100 trabajadores. Esto a su vez repercutió tanto en la caída en la efectividad de los paros como en el descenso en la asistencia a las movilizaciones llevadas a cabo fuera del hospital.

Para septiembre, el Consejo de Administración seguía ofreciendo el 20% que había propuesto el 1 de agosto. La demanda en una asamblea ya reducida continuaba siendo la del salario mínimo igual a la canasta familiar. Finalmente, a comienzos de octubre esta asamblea acordó el aumento del 20%, pero exigió para su implementación que la masa salarial que correspondía a dicho aumento fuera distribuida de manera igualitaria entre la totalidad de los trabajadores del hospital y no de manera porcentual. Sin embargo, el Consejo de Administración, evidenciando una merma en la participación de los trabajadores involucrados en el conflicto, no aceptó la propuesta y mantuvo la misma oferta y modalidad de aumento anteriores.

Posteriormente, a mediados de octubre, y con el objetivo de escuchar nuevas ofertas, la asamblea de trabajadores decidió no votar un siguiente paro. Nada distinto se ofertó del

¹² *Clarín*, “Garrahan: no hubo diálogo y hoy arranca otro paro de 72 horas”, 16/08/05.

otro lado y así el conflicto se diluyó. Finalmente, el Consejo de Administración terminó otorgando el 20% de aumento salarial y el pago de títulos de manera unilateral, al no lograr la firma del acuerdo por parte de ATE-Garrahan.

Una vez desactivado el conflicto –y más allá de cuestiones como la instalación de microondas, televisores y aires acondicionados en las salas de enfermería y el pase a planta permanente de contratados que comenzaron a llevarse a cabo a partir de agosto– las autoridades del Garrahan se dieron una política de desarme y desincentivación de la organización de los trabajadores a partir de la división de los mismos tanto en el espacio físico del hospital como a partir de la división por ingreso salarial. En este sentido, el Consejo de Administración comenzó a implementar una estrategia de otorgamiento de aumentos dispares a través de sumas fijas por única vez. También realizó el reemplazo del personal encargado de la Dirección de Enfermería y efectuó traslados de algunos empleados a otros sectores de trabajo. Por último, en diciembre de 2006 logró establecer una nueva Carrera de Enfermería que aumentó el número de categorías alargando la pirámide salarial. Esto ocasionó, por ejemplo, que trabajadores que realizaban las mismas tareas comenzasen a percibir salarios dispares dependiendo del tipo de título habilitante que poseían –sea éste una licenciatura, una tecnicatura, etc.–.

ENTRE LA ESTRATEGIA Y LA TÁCTICA

La dirección de ATE-Garrahan concibe a la cúpula dirigenal del sindicato como una burocracia, la que tiene el rol de administrar y dirimir los conflictos de clase en el marco de las relaciones de producción capitalistas, y en ese sentido es entendida como funcional al sistema burgués al actuar como barrera frente a la presión de los trabajadores. También entiende a los partidos de masa de la Argentina como partidos burgueses que al disputar al interior del juego capitalista responden a los intereses de las clases dominantes. Así se puede ver cómo este posicionamiento político-ideológico restringe las posibilidades de alianzas, acuerdos o compromisos con algunos actores o corrientes políticas y gremiales.

De esta manera, en 2005 esta Junta carecía, por un lado, del apoyo de la cúpula sindical –máximo representante formal de los trabajadores frente a diversas instituciones, principalmente el Estado–, y por otro lado, su relación con los partidos políticos se restringía a los anteriormente señalados, partidos de izquierda que no gozan de una importante presencia institucional. La presencia institucional dentro del entramado de instituciones legales

garantiza al menos una capacidad de negociación o de interlocución significativa –aunque seguramente no garantiza victorias–. Al mismo tiempo, el apoyo institucional de la cúpula sindical o de partidos políticos no sólo se restringe a un amparo simbólico, sino que éste pone en juego la fuerza y la capacidad legal de estos actores, junto con sus artilugios, sus vínculos internos y sus haberes particulares, que brindan a sus representados diversos recursos. En definitiva, el apoyo institucional ofrece fuerzas ya construidas y consolidadas y, en este sentido, capacidad y ágiles canales de acción y negociación.

La carencia de relaciones institucionales –que ocasiona una limitación en su fuerza y capacidad de acción– en un contexto conflictivo, llevó necesariamente a ATE-Garrahan a tomar medidas que le permitiesen suplir esa falta. De esta necesidad surgieron principalmente dos maniobras. Una tiene que ver con la construcción de un órgano político-gremial paralelo y externo de apoyo, en este caso el Comité de Apoyo Externo. Éste es construido para cumplir algunas funciones importantes, que tienen que ver con la búsqueda de financiamiento y legitimación, y con su capacidad de movilización, de difusión y de gestión, tareas que se vieron parcialmente cumplidas durante el proceso huelguístico hasta el mes de septiembre.

La otra maniobra, esta vez interna y a nuestro entender más importante –pensada también como forma de acumular fuerzas en condiciones de carencia institucional–, es la de recurrir a la organización y a la acción directa de las bases. La apuesta por la acción directa como método para la acumulación de fuerzas tiene como fin último el posicionamiento como interlocutor válido. Si este estatus no es logrado vía institucional, lo será a través de la demostración de fuerza y capacidad de acción en el lugar de trabajo. Frente a la debilidad institucional, la acción directa se erige como el camino privilegiado de construcción de poder.

Este método funcionó muy bien durante el transcurso del proceso huelguístico. La acción directa alcanzó una acumulación de fuerza tal que permitió avanzar en la consecución de casi la totalidad de las reivindicaciones gremiales. Sin embargo, a pesar de este veloz acopio de energía, la acción directa tiene un límite de sostenimiento en el tiempo. Al estar basada en la permanente presencia y confrontación por parte de los trabajadores –en un contexto anormal, de suma tensión, como es el de una huelga–, ésta conduce al cansancio y agotamiento de los que la sostienen. La acción directa puede ser mantenida durante un tiempo y es deseable que así lo fuera en contextos de escasa institucionalización, ya que logra un rápido incremento de las fuerzas, pero no puede ser conservada indefinidamente por el agotamiento a que conduce a los trabajadores. La acción directa obedece a un desarrollo que

podría graficarse con una curva de tipo U invertida, donde partiendo de un escaso poder se llega al momento de máxima acumulación de fuerzas, y que al continuar con estas medidas el agotamiento a que conducen comienza a dejar hombres por el camino, lo que acarrea la pérdida del poder entonces acumulado.

De esta manera, y teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, podemos decir que la acción directa no es viable si se transforma en una estrategia. Ésta debe entenderse mejor como una táctica; como una táctica que se complementa con otra, la que al mismo tiempo que da un respiro a los trabajadores permite mantener acumulada la fuerza alcanzada. Nos referimos a la táctica de la negociación, entendida como cristalización de las fuerzas acumuladas antes del comienzo del desgaste. O sea, una negociación como cierre provisorio. Esto permite obtener un respiro y mantener la moral alta de los trabajadores, lo que a su vez faculta a continuar la contienda con el poder anteriormente acumulado. No estamos diciendo que la acción directa deba ser suprimida, sino que por el declive lógico al que conduce su puesta en práctica, ésta debe considerarse reducida a una función táctica, más que estratégica.

El utilizar la acción directa como táctica permite entenderla en el contexto de una estrategia mayor, que se nutre también de otra táctica, complementaria de ésta, a través de la cual se busca la cristalización de la fuerza desarrollada hasta el momento de máxima acumulación y antes del comienzo de su merma producto del cansancio. Sin dudas, esta otra táctica conviene ser llevada a la práctica en el momento de mayor acumulación de fuerzas, para que, de esta manera, la negociación sea lo más beneficiosa posible. Pero, más allá de lo conseguido en esta instancia, ésta no debería ser entendida como traición, sino en términos de un cierre momentáneo del conflicto. Esto tiene como objetivo lograr la cristalización del poder acumulado a través del descanso de las fuerzas vivas y de la obtención de alguna reivindicación, lo que permite mantener la moral alta de los trabajadores victoriosos. Poder conservar la participación y la organización de los trabajadores –y por lo tanto su fuerza–, luego de finalizado un conflicto, garantiza el sostenimiento en el tiempo de las demandas obtenidas en el transcurso del mismo, especialmente el nivel salarial en un contexto inflacionario. Este cierre momentáneo del conflicto, una vez recobradas las energías, permite adentrarse nuevamente en el campo de batalla con la misma fuerza y altivez, sin la necesidad de recomenzar el ciclo desde cero –que es a donde nos dirigimos cuando la acción directa se convierte en estrategia–.

Esto último parece ser lo que sucedió en el caso del conflicto en el Garrahan. Aquí la acción directa se confundió con la estrategia y, si bien varias veces los dirigentes de base se sentaron a dialogar con representantes del Ministerio de Trabajo y de empleadores, cuando aparecieron los primeros indicios de la merma en la participación no lograron conducir a la negociación de un cierre provisorio del conflicto. Esto trajo como consecuencia que la fuerza no dejara de caer en las sucesivas semanas y meses, lo que debilitó el poder ofensivo de los trabajadores que continuaban con la medida y avivó a las autoridades del hospital, quienes reconociendo el desgaste producido no sólo se mantuvieron firmes en sus ofertas, sin ceder un milímetro más, sino que tomaron aun mayor impulso las acciones de amedrentamiento, judicialización y dispersión de los trabajadores.

El resultado último de este proceso es la ausencia, desde aquel conflicto, de una organización fuerte y estable de los trabajadores del hospital. No se pudo mantener la organización, la unión y, por lo tanto, la fuerza y la capacidad de acción de los trabajadores. El conflicto concluyó –junto con el factor externo, relativo a la concesión de las reivindicaciones demandadas– a causa del agotamiento de las fuerzas del conjunto de los trabajadores y no como decisión de la conducción de la huelga, lo que no permitió la cristalización de la fuerza por entonces alcanzada. De esta manera, debido a que no pudo ser realizado como provisorio, el cierre del conflicto devino definitivo.

ENTRE LO GREMIAL Y LO POLÍTICO

¿Pero por qué se continuó con la acción directa si varias de las reivindicaciones ya habían sido obtenidas o estaban ofertadas por la patronal para el momento en el que, a fines de agosto, la participación y la fuerza de las medidas comenzaba a descender?

La reelección de la Lista Roja a través de los años demuestra la representatividad de – y la confianza hacia– estos dirigentes de base. Pero esta representatividad y confianza se limitan al terreno gremial, a aquello que tiene que ver con los asuntos cotidianos del lugar de trabajo. La tarea diaria de militancia y el activismo de los delegados, y su disposición para disputar cualquier cuestión entendida como injusta, es considerada por el conjunto de los trabajadores como una entrega total a la actividad gremial. De esta manera, la dirigencia de la Roja se ha ganado el crédito de las bases y éstas han respondido cuando han considerado justas las reivindicaciones –de hecho, muchas veces lanzadas por ellas mismas–.

Sin embargo, el acompañamiento no continúa de la misma manera cuando los objetivos dejan de tener relación directa con el lugar de trabajo y se sitúan en el nivel de las disputas políticas en el seno del sindicato. Aquí, el apoyo de los afiliados a ATE en el hospital se restringe únicamente al voto. Y de todas maneras, el porcentaje de votantes en relación a los empadronados suele ser inferior al alcanzado en las elecciones de Junta Interna. En las elecciones generales del sindicato la participación de los afiliados del hospital disminuye en comparación con las elecciones de delegados, como también se reduce el apoyo a la lista en la que se encuentran los principales dirigentes de la Junta Interna, en comparación con los votos recibidos a nivel local.¹³

Por último, aun menor es el apoyo del conjunto de los trabajadores cuando la dirigencia de ATE-Garrahan promueve acciones o emite comunicados en los que realiza una caracterización general de la política del país y de los gobiernos de turno. En este sentido, hallamos dos respuestas del personal del hospital. Por un lado nos encontramos con la indiferencia ligada directamente a la apatía por la política –a quienes es muy difícil movilizar en relación a estos temas– y, por otro lado, nos topamos con el disenso –por parte de aquellos trabajadores que poseen una posición política no revolucionaria– con el tipo de caracterización que realiza la Junta Interna.

Teniendo en cuenta todo esto, un factor muy importante para responder a la pregunta anterior se encuentra en la diferencia presente entre los líderes de la huelga y el conjunto de los trabajadores en relación con los objetivos y expectativas de la acción sindical. En términos concretos, se marchaba detrás de un conjunto de consignas gremiales que tenían que ver con

¹³ Para dar algunos datos, mientras en las elecciones generales de 2003 de la seccional ATE-Capital Federal – donde participaron algunos delegados de la Junta Interna– emitieron su voto 209 de 356 empadronados habilitados para hacerlo en el hospital, en las elecciones de delegados de ATE-Garrahan en 2002 votaron 341 afiliados y en la elección de 2004 lo hicieron 465. Además, de los votos emitidos en 2003, sólo 122 fueron a parar a la lista en la que se encontraban los delegados de la Junta, o sea un 58% de los votos sufragados, que si bien está levemente por encima del 53% de los votos obtenidos por la Lista Roja en las primeras elecciones en las que ganó (en 2002), queda por debajo del 70% de votos conseguidos en la elecciones de Junta Interna de 2004. En las elecciones generales de ATE-Capital Federal de 2007, también se repite la misma cuestión. En ellas emitieron su voto 217 de los 430 empadronados en el hospital, mientras que en las elecciones de Junta Interna de 2006 votaron 298 de 431 empadronados, y en las elecciones de delegados de 2008 votaron 384 de los 464 empadronados. Además, mientras el 77% de los votos emitidos en 2007 por los afiliados de ATE en el hospital, fueron a parar a la lista en la que se hallaban los principales dirigentes de la Junta, en las elecciones de delegados de 2006 los votos que fueron a parar a la Roja alcanzaron el 93%, si bien en el 2008 este porcentaje disminuyó a un 64%. Esto es una elaboración propia sobre la base de las Actas de Proclamación de la Junta Electoral del Consejo Directivo de ATE-Capital Federal (Junta Interna de Delegados Hospital Garrahan 2002, 2004, 2006, 2008), la Planilla de Escrutinio Definitivo de las elecciones generales de ATE-Capital 2007 y una estadística de las elecciones generales de ATE-Capital de 2003 por mesa, estos dos últimos documentos también elaborados por la Junta Electoral de ATE-Capital.

el resarcimiento económico, con la reparación edilicia y con el mejoramiento en las condiciones de trabajo, todas demandas por entonces sostenidas por los empleados del hospital y apoyadas por la dirigencia de base. En concreto no se enunciaba nada más allá de estos propósitos. Sin embargo, otros objetivos comenzaban a hacerse presentes a través de los principales líderes del conflicto, de los militantes políticos de este proceso huelguístico.

Mientras el conjunto del personal que participaba de las populosas asambleas sostenía metas de tipo reivindicativas e interpelaba principalmente a las autoridades del hospital, los dirigentes de esta huelga cargaban también con otra clase de objetivos que se dirigían a la cúpula sindical y al gobierno nacional. Éstos iban más allá de lo gremial y se asomaban a lo político-gremial y a lo estrictamente político. Más allá de los que compartían con el conjunto de los trabajadores, los principales objetivos de los líderes eran dos. Uno tenía que ver con la construcción de una corriente interna de trabajadores estatales para intentar competir fuertemente con las cúpulas sindicales. En este sentido, la idea era aprovechar la fuerza acumulada y las relaciones establecidas durante el conflicto para consolidar un frente de empleados estatales, que no sólo incluyese a personal de la salud o de la administración pública, sino también a otros trabajadores, especialmente docentes. De este modo, de lo que se trataba era de fundar una línea que atravesara diferentes sindicatos –con la posibilidad que esto brinda de competir también con posibilidades en las elecciones internas de la Central de Trabajadores de la Argentina–.

A partir de la agitación generada en torno a la larga huelga del hospital, el otro objetivo tenía que ver, según uno de los delegados, con contribuir a “derrotar las políticas del estado nacional” en las diferentes áreas de gobierno, en aquel 2005 tan convulsionado a raíz de conflictos de todo tipo, principalmente laborales, liderados por dirigentes sindicales de base y organizaciones piqueteras. La confluencia con otras juntas y comisiones internas de delegados, con partidos políticos de izquierda, con agrupaciones piqueteras y federaciones universitarias, además de intentar obtener un apoyo firme frente a la avanzada contra los trabajadores –lo que de hecho se logró–, apuntaba a conformar una coordinación contra las políticas del gobierno de Kirchner.¹⁴

Estos últimos objetivos llegaron a tomar cierta relevancia con el correr del tiempo. La nacionalización, y podríamos decir internacionalización del conflicto del Garrahan vía los

¹⁴ A partir de 2008 acciones similares a estas suceden con relación al gobierno de Mauricio Macri en la Ciudad de Buenos Aires, aunque en este caso con la participación efectiva de toda la otra porción del campo sindical correspondiente al espacio nacional y popular.

medios masivos de comunicación; la intervención pública en el proceso por parte del Ministro de Salud y del mismo Presidente de la Nación, para repudiar las medidas adoptadas por los trabajadores del hospital; los actos de respaldo a la huelga, que se replicaron a lo largo de todo el país, tanto a través de paros solidarios –realizados hasta por trabajadores desconocidos para los delegados o miembros del Comité de Ayuda Externa¹⁵ como a través del apoyo al fondo de huelga; el respaldo de los máximos representantes de los partidos de izquierda de la Argentina, quienes elogiaban la organización, la democracia y la unión de los trabajadores, y que incluso llegaron a hablar de “una situación pre-soviética” al referirse al proceso huelguístico; las arengas de los delegados de otras juntas internas y su escucha atenta¹⁶; el apoyo en la calle de los estudiantes y los piqueteros; por todo esto y más, los objetivos propios de la dirigencia de base –al comienzo secundarios– tomaron relieve en la segunda mitad del proceso huelguístico. El conflicto adquirió un alto nivel de politización y los líderes condujeron la huelga hacia un camino distinto del meramente gremial. Así, los dirigentes relegaron los objetivos gremiales y por lo tanto aquello que la mayoría de los trabajadores respaldaba y perseguía.

Este camino condujo a restarle importancia al sostenimiento de los canales de diálogo con las autoridades del hospital y del Estado y a prolongar una medida de acción directa que con el tiempo no permitió acordar una salida decorosa del conflicto; una salida por lo menos momentánea, que permitiese un descanso, para luego quizá retomar, más adelante –a partir de la organización obtenida y del prestigio adquirido en el triunfo–, otras cuestiones pendientes.

Así, por la forma en la que el conflicto se fue diluyendo, no pudo declararse abiertamente una victoria. La expectativa política arrastró al interés gremial, y fue la que condujo al desgaste y en definitiva a la imposibilidad de capitalizar lo hecho hasta entonces para reforzar aun más la participación, la articulación y la organización de los trabajadores del hospital. El mismo Comité de Apoyo Externo comenzó a achicarse y desmembrarse cuando empezó a desgranar la participación de los trabajadores del hospital en las asambleas y a medida que el conflicto dejaba de aparecer en los principales medios de comunicación, lo que demuestra que más allá del apoyo externo de distintas organizaciones políticas, estudiantiles y piqueteras que un conflicto laboral pueda tener, uno de los factores más importante para

¹⁵ Por ejemplo, un hospital de Misiones, con el que nadie tenía contacto, realizó a mediados de 2005 un paro y corte de ruta en solidaridad con los trabajadores del Garrahan en conflicto.

¹⁶ En este sentido, por ejemplo, uno de los principales dirigentes de la huelga logró hablar en una asamblea frente a la escucha atenta de unos 2.500 trabajadores del Astillero Río Santiago.

realizar un diagnóstico preciso de la correlación de fuerzas en torno a un desarrollo de este tipo, es el grado de participación, de organización y de unidad de los trabajadores dentro del lugar de trabajo, de los directamente afectados por la crisis que genera un proceso huelguístico de esta naturaleza. Tomando este caso, podríamos decir que la clave última que dicta las coordenadas exactas de un conflicto laboral es la situación concreta dentro del lugar de trabajo.

De este modo, las diferencias entre la dirigencia de base y el conjunto de los empleados en cuanto a objetivos y expectativas, parece haber sido el punto de partida para el alargamiento del proceso huelguístico y el abandono de los líderes por parte de los trabajadores. El desgaste ocasionado por la prolongación de la acción directa, cuando la mayoría de las reivindicaciones habían sido conseguidas, trajo como consecuencia una desarticulación de la organización de base. Eso a su vez ocasionó la pérdida de la fuerza acumulada durante el proceso huelguístico, dificultó la neutralización de la ofensiva que se dieron las autoridades del hospital a partir de septiembre de 2005 e imposibilitó un fuerte sostenimiento a largo plazo de los logros alcanzados durante ese año.

CONCLUSIÓN

A pesar de no contar, en parte por decisión propia, con el fuerte sostén que brinda la cúpula sindical ni con el apoyo de ciertos partidos políticos considerados “patronales”, el largo proceso huelguístico que llevaron a cabo los trabajadores del Hospital Garrahan en el año 2005 fue, en términos gremiales, claramente exitoso. Recopilemos algunos datos expuestos anteriormente. Entre el aumento del 10% conseguido en abril-mayo de 2005 –en el comienzo del proceso huelguístico y el 20% otorgado en octubre pero ya ofertado el 1 de agosto, más las sumas fijas por única vez entregadas a lo largo del año –principalmente el aumento de hasta un 30% en marzo–, la diferencia salarial que se alcanzó entre febrero y noviembre de 2005 fue de aproximadamente un 50% en promedio, teniendo en cuenta todas las categorías de trabajadores. Además, se consiguió una mejora notable en la infraestructura del hospital, el pase a planta permanente de contratados, el pago de títulos y se obtuvieron mejores condiciones de trabajo a partir de un mayor ingreso de personal. Este conjunto de logros gremiales tiene como principales factores explicativos a las postergadas expectativas salariales, a la organización y participación de un número muy importante de empleados del Garrahan y al apoyo de muchas organizaciones por fuera del hospital.

Por otro lado, la implementación de la acción directa como método para la acumulación de fuerza resultó exitosa; ésta les permitió notoriamente a los trabajadores avanzar en la consecución de sus logros. Sin embargo, la puesta en práctica de esta modalidad de acción, tal como lo vimos anteriormente, posee un comprensible ciclo vital. En el caso del Hospital Garrahan, a mediados de agosto la participación de los empleados comenzó a descender, y la presión de los empleadores se incrementó. Así y todo, la huelga continuó. Para ese momento, muchas demandas habían sido alcanzadas, pero los objetivos y las expectativas de tipo gremial no eran por aquel entonces las únicas que existían. Otros objetivos, que apuntaban a asuntos político-gremiales y estrictamente políticos, también se hicieron presentes a través de su proposición por parte de la dirigencia de base.

Siguiendo lo desarrollado a lo largo del trabajo, podríamos decir que este conjunto de expectativas, que emergió paulatinamente, fue una de las principales causas del estiramiento de las medidas de acción directa en momentos donde comenzaban a aparecer los primeros síntomas del repliegue de los trabajadores. A su vez, además del cansancio, el hecho de que varias de las reivindicaciones gremiales ya habían sido obtenidas, profundizó aun más la opción por el abandonando progresivo de la participación. De esa manera, el apoyo dentro del hospital disminuyó fuertemente y se evidenció ciertamente la debilidad de la ofensiva de los trabajadores y la distancia creciente entre, por un lado, los dirigentes y activistas y, por otro, las bases. A su vez, podría decirse que esto fue aprovechado por las autoridades del hospital para profundizar las medidas tendientes a desincentivar la organización del personal.

Para ese momento, a pesar de que no todos los objetivos se habían cumplido, sí se había llegado a una desarticulación evidente. Podríamos decir que el haber arribado a esa situación no permitió la posibilidad de mantener unidos y altivos a los trabajadores, lo que a su vez puede ser pensado como uno de los elementos importantes que repercutieron y repercuten hoy en la debilidad para sostener las conquistas alcanzadas por aquel entonces.