



Centro de Asesoría y Estudios Sociales  
Atocha, 91 2º  
28040 Madrid  
Tel: 91 429 11 13 Fax: 91 429 29 38  
www.nodo50.org/caes caes@nodo50.org

## La batalla del Ramón y Cajal

### Contra la privatización de la sanidad pública y el despojo de los derechos sociales y libertades democráticas

Durante 160 días, entre Julio y Noviembre de 2002, más de trescientas trabajadoras del hospital Ramón y Cajal (R y C), hemos protagonizado una lucha contra los efectos de la globalización económica. Esta lucha ha consistido en una huelga peculiar de 9 días, incluyendo una huelga de hambre que, en su último tramo, contaba con 17 personas implicadas. En este conflicto se han hecho patentes muchos de los costes sociales, sanitarios y de libertades que producen las políticas basadas en la privatización de los servicios públicos y la persecución de la rentabilidad económica a ultranza.

Convocamos la huelga laboral porque Ferrovial – Euroлимп (FE) despidió a 10 de l@s 13 integrantes de nuestro comité de empresa, bajo la acusación falsa de impedir que se limpiara el material clínico-quirúrgico del quirófano de traumatología de la 1ª planta del hospital. El comité de empresa en todo momento propició dicha limpieza, pero respetando la higiene y la salud pública y sin menoscabar los derechos laborales y el convenio colectivo de las limpiadoras. Nos han despedido por intentar hacer bien nuestro trabajo, no por negarnos a hacerlo. Con ese despido lo que se impedía, de hecho, era el ejercicio de nuestra libertad sindical, en un largo conflicto que compromete, tanto al respeto de nuestro convenio colectivo, como a la higiene y desinfección de los quirófanos.

Todos los problemas (retrasos en la limpieza de los quirófanos, falta del personal, y de la formación necesaria del mismo para dicha limpieza, atentados contra el derecho a la salud de los enfermos y contra los derechos laborales y sindicales de l@s trabajador@s, alteración del orden en una institución tan sensible como un hospital), tienen su origen en la política de la contrata F.E. que no está dispuesta a respetar ningún compromiso que atente contra su cuenta de resultados. En este hospital manda Ferrovial.

La forma como nos ha tratado F.E. ha sido una desmesura. Con la inhibición cómplice del Gerente del Hospital, ha vulnerado nuestros derechos y posteriormente, nos ha privado del ejercicio de las libertades que necesitábamos para defendernos. Estas prácticas antidemocráticas son exponentes del poder totalitario que ejercen los empresarios. Muestran la creciente transformación de las empresas en espacios al margen de la ley, en los que impera la arbitrariedad patronal. Lo que nos está pasando es el símbolo de la disolución de las libertades democráticas y la indefensión jurídica y política para millones de personas trabajadoras.

Ante la impunidad de estas políticas, que nos retrotraen a los “viejos buenos tiempos del franquismo”, al igual que hacen a veces las personas presas privadas de libertad y de derechos, hemos tenido que recurrir a la autoagresión. La Huelga de Hambre, como forma de lucha desmesurada, es proporcional a la desmesura del trato que nos han dado FE y la dirección del Hospital.

## 1 El problema de fondo: la alianza por la privatización.

Hay una confluencia de intereses entre la política neoliberal del Partido Popular y la multinacional española Ferrovial, propietaria de Euroлимп, que busca penetrar en el mercado de servicios que ofrece la privatización de la sanidad. Cuando la rentabilidad y la eficiencia económica se ponen por delante, pasan a segundo plano cuestiones como la salud pública, los derechos sociales y las reglas del juego democrático. Las políticas de privatización consisten en poner la eficiencia económica en el puesto de mando. Si FE consigue hacer la limpieza más barata ¿a quien le importa que sea a costa de vulnerar el convenio colectivo y la libertad sindical de 300 trabajador@s, de los retrasos en las operaciones y de una limpieza más superficial que pone en riesgo la salud?

La globalización económica y las privatizaciones implican la dictadura del negocio sobre los derechos humanos y las libertades civiles. En este caso, nos ha tocado aguantar las embestidas de los ejecutivos de FE y de un Gerente del Hospital de la misma cuerda. Han sobrepasado todos los límites. El gobierno del PP está en la vanguardia europea de las políticas neoliberales de privatización de los servicios y empresas públicas. En particular, la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM), se está situando a la cabeza de la privatización de la Sanidad Pública en el Estado Español. La implantación del impuesto de un céntimo de euro por litro de gasolina para financiar “la mejora” sanitaria en la CAM, desde el 1 de agosto de 2002, tiene como objetivo central el impulso de dichas políticas. Pasar de la Red Sanitaria Pública a la Red Sanitaria de UTILIZACIÓN pública. Con la protección del gerente del hospital, el derecho de Ferrovial a aumentar sus beneficios ha tenido más fuerza que el derecho a la negociación colectiva, la libertad sindical y el derecho de huelga.

El doce de Noviembre hemos conocido la sentencia en la que, con fecha de 24 de Octubre de 2002, la jueza del Juzgado de lo Social nº 8 de Madrid declara:

*“..... la nulidad del despido efectuado a l@s trabajador@s por tratarse de un despido discriminatorio que atenta contra el Derecho Fundamental a la libertad sindical... condenando a la empresa demandada a que readmita a l@s trabajador@s en su puesto de trabajo, debiéndoles abonar los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta la efectiva readmisión”*

*En los fundamentos de derecho de la citada sentencia aparece una amplia argumentación de la que destacamos:*

*“... el 17 de Junio, el Comité de Empresa desempeña sus funciones habituales de representación de la plantilla .... ante la evidente necesidad de dicha actuación...” “... la empresa no ha propuesto prueba objetiva alguna que pudiera acreditar que los demandantes impidieran realizar la limpieza de los quirófanos,...pero sí se ha probado, como se desprende del relato fáctico, que el desempeño de las labores sindicales no lo impidió en ningún momento”*

*“Nadie impidió la limpieza del quirófano... la suspensión de la intervención quirúrgica... obedeció a un problema de coordinación de la empresa”... “siendo imputable en su caso a la empresa que no tomara las medidas adecuadas para evitar dicha situación tal y como contratos a personal especializado.....dado el carácter tan delicado de dichas estancias (quirófanos) y el riesgo para la salud pública que puede ocasionar su limpieza y desinfección defectuosa...” “...la única motivación para despedir a las trabajadoras es la del ejercicio del derecho sindical de las mismas...”*

Expresamos nuestra satisfacción ante una sentencia capaz de discernir, entre los cientos de páginas de argumentación y pruebas, la realidad de los hechos y, en base a ellos, dictar una sentencia justa. Esta sentencia no solo reconoce nuestra demanda de readmisión del comité despedido. También asume nuestras razones acerca de dicho despido, a saber:

- El despido es injusto, ilegal y vulnera libertades fundamentales.
- En ningún momento impedimos la limpieza del quirófano. Nunca nos hemos negado a realizar las nuevas tareas. Solo hemos intentado que se realizaran respetando los derechos laborales y la salud pública. NOS HAN DESPEDIDO POR HACER BIEN NUESTRO TRABAJO, NO POR NO QUERER HACERLO.
- Todos los problemas y desórdenes tienen su causa en el incumplimiento prolongado e impune de la contrata Ferroviaria – Eurolimp (F.E.). EN ESTE HOSPITAL MANDA FERROVIARIA.

La sentencia repara un daño causado, el despido injusto e ilegal del comité. También restablece un derecho político vulnerado, la libertad sindical, así como nuestra propia imagen, lesionada con la falsa acusación de impedir la limpieza de un quirófano.

Amparándose en esta imagen calumniosa, FE, la Gerencia del Hospital y las autoridades de la Consejería de Sanidad del Gobierno del PP, se han negado a recibirnos durante cuatro meses y han abatido sobre nosotr@s una enorme violencia. Sobre esta imagen, los medios de comunicación han favorecido la actividad ilegal continuada de FE y la cómplice pasividad del Gerente del hospital.

Durante 160 días, l@s 300 trabajador@s de la limpieza y muchos miles de enfermos, familiares y trabajador@s de otros estamentos del Hospital Ramón y Cajal, hemos sido víctimas de múltiples atropellos. Muchos daños y perjuicios no contemplados en esta sentencia, adquieren, a la luz de sus argumentaciones, una nueva significación.

Si todos los problemas tienen su origen en el incumplimiento de FE del acuerdo tripartito de Abril, ¿quién debe responder de la alteración del orden en el hospital durante los últimos meses? ¿Por qué el Gerente del Hospital y su cadena de mando han permitido a FE dicho incumplimiento?

¿Cómo juzgar el comportamiento doloso de FE en el que los incumplimientos de convenios y acuerdos se complementan con el despido del comité. Posteriormente, con la privación del derecho de huelga a través de servicios mínimos desproporcionados y de coacciones a l@s trabajador@s y hace solo diez días, con la orden abusiva de hacer la nueva limpieza, buscando con ello la desobediencia que les permitiera despedir a muchas más compañeras?

La sentencia supone la tutela judicial sobre algunos derechos y libertades vulneradas, pero no sobre todos. Condena algunos comportamientos injustos e ilegales de F.E. pero desconoce otros muchos. Nos protege del despido a los treinta y cinco días del mismo. Pero esta protección no habría servido de nada si, con la ayuda de muchos colectivos sociales, no nos hubiéramos protegido nosotras mismas. Las agresiones y privaciones de derechos buscaban reacciones desmedidas y desobediencias para despedir a muchas más compañeras y con ello, abrir una crisis de tal volumen que una sentencia favorable al despido de diez sindicalistas fuera un hecho irrelevante.

¿Quién pedirá cuentas a las políticas de privatización que presentan estos costes en términos de derechos sociales, derechos humanos y libertades?

¿Quién nos indemniza a l@s 300 trabajador@s por la incertidumbre, las coacciones, el miedo, las lagrimas, la desorganización de nuestra vida personal y familiar durante estos cinco meses?. Sin una respuesta cabal a estas preguntas, persiste la inseguridad jurídica de trabajador@s y enferm@s.

¿Qué dirán ahora, a la luz de la sentencia, los sindicatos que no han hecho nada para ayudarnos y han sido portavoces de las calumnias que nos criminalizaban? Esperamos su autocritica pública.

Hemos conseguido un objetivo esencial de nuestra lucha. Pero no todos. Una vez conseguido “lo nuestro”, no nos retiramos de la escena. A lo largo de estos meses, el compromiso de nuestra lucha no solo defendía nuestros derechos y libertades como trabajadoras, sino también como ciudadanas, es decir como responsables, por nuestro trabajo de limpiador@s, de la salud y la higiene de enferm@s, familiares y trabajador@s. Todo ello ha sido vulnerado por la actividad injusta e ilegal de FE y por el incumplimiento por parte del Gerente del hospital, de su obligación de garantizar la salud pública y el orden.

Desde la fuerza que nos da el restablecimiento de nuestros derechos y libertades por la sentencia judicial, seguiremos luchando por la depuración de responsabilidades de todo lo que ha sucedido, así como en la construcción de los movimientos sociales como un espacio de apoyo mutuo, que ha sido decisivo para nosotras.

Agradecemos la solidaridad que hemos recibido de centenares de colectivos, de la CGT, IU, las Asociaciones en Defensa de la Sanidad Pública y el Movimiento contra la Globalización, la Europa del Capital y la Guerra.

**BASTA DE YA DE PRECARIEDAD Y PRIVATIZACIONES. SIN PARARLES AQUÍ Y AHORA OTRA SANIDAD NO ES POSIBLE. OTRO MUNDO NO ES POSIBLE.**

Como despedida, tres de las consignas que cantamos y gritamos en la explosión de alegría y fraternidad de la Asamblea el día que conocimos la sentencia (las dos primeras con música).

**HOLA D. PEPITO. HOLA D. JOSE ¿QUERIA UNA SENTENCIA? ¡ AHÍ LA TIENE USTED!**

**FERROVIAL, FERROVIAL, VAYA MIERDA DE CONTRATA. FERROVIAL, FERROVIAL, HAS METIDO BIEN LA PATA.**

**VIVA LA LUCHA DE LA CLASE OBRERA.**

**Comité de empresa (readmitido) de limpiezas del Hospital Ramón y Cajal**

El 24 de Junio de 2003, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, desestimó el Recurso de Suplicación que Ferrovial-Eurolimp (FE) interpuso contra la sentencia que el 24 de Octubre de 2002 declaraba nulo el despido de 10 miembros de nuestro comité de empresa. En su sentencia, el TSJ dice: *"... mantenemos la nulidad de los despidos ... cuyo móvil es antisindical ... al limitarse las actoras a exigir que la limpieza de quirófanos se hiciera en las debidas condiciones..."*

Esta nueva sentencia favorable, nos da la razón, una vez más, en todos nuestros argumentos y actuaciones. En un largo proceso de enfrentamiento contra las injusticias, ilegalidades y violencias de FE, el vínculo entre las 300 limpiadoras y su comité de empresa ha sido capaz, a lo largo de 160 días de lucha abierta, no solo de sobreponerse a dichas agresiones, sino también, de salir fortalecido en las elecciones sindicales de Mayo del 2003, con una amplísima mayoría de votos a favor de nuestra candidatura de CGT. De este largo y duro proceso, cabe extraer algunas enseñanzas:

1. Las grandes empresas multinacionales, producto y condición de la globalización económica, acumulan un poder incompatible con el estado de derecho. Este poder, que aumenta con la dimensión multinacional de las empresas, es enemigo de los derechos sociales, la protección de la salud y las libertades. Con el argumento de que la iniciativa privada es más eficiente, los gobiernos globalizadores entregan a las grandes empresas el cuidado de derechos humanos y libertades civiles. La experiencia demuestra que la única eficiencia que reconocen las empresas es la que les reporta mayores beneficios.

2. Sin legitimidad, experiencia y organización, no habríamos llegado vivas a ver esta sentencia. La virulencia antisocial de FE, consentida por las autoridades sanitarias del PP, al encontrarse con un sindicalismo asambleario y participativo, se ha vuelto en contra de las políticas privatizadoras, poniendo al descubierto los abusos en los que se basan. Con las sentencias judiciales y el nuevo presupuesto, que contempla el aumento de plantilla que pedíamos, queda claro que el daño causado a enfermos, familiares y otros estamentos del hospital, no es imputable a las limpiadoras, sino a FE. Pero, ante todos estos daños, la readmisión del comité despedido no agota la demanda de justicia. ¿Quién va a responder del incumplimiento de FE al no aportar el personal necesario para limpiar adecuadamente los quirófanos? ¿Quién, de entre los responsables del Hospital y de la línea política de mando del IMSALUD en manos del gobierno regional del PP, asumirá la responsabilidad por consentir estos incumplimientos y por los desordenes consiguientes?

Sí todos estos daños quedan impunes, se acredita la inseguridad jurídica de trabajador@s y ciudadan@s frente a la alianza de gobiernos privatizadores y grandes empresas contratistas. Queda en entredicho la igualdad de tod@s ante la ley, fundamento de una verdadera democracia. Este estado de cosas supone, ante la impunidad de los delincuentes, la incitación a los atentados, por parte de grandes empresas y políticos neoliberales, contra los derechos y libertades del pueblo trabajador.

3. A partir del 9 de Septiembre de 2003, en la ciudad mejicana de Cancún, se reúne la Organización Mundial de Comercio (OMC) para dar un nuevo impulso al "Acuerdo General para el Comercio de Servicios" (AGCS), que va a radicalizar la privatización de las empresas y servicios públicos en todos los países. La UE y el Estado Español, están en la órbita de esta vuelta de tuerca de privatizaciones y libertinaje de las grandes empresas. Debemos considerar esta cumbre del capitalismo global íntimamente relacionada con los problemas cotidianos que padecemos en todos los estamentos del hospital.

o POR INDESEABLE Y NEOFASCISTA, FUERA FE DEL RAMÓN Y CAJAL Y DE TODOS LOS HOSPITALES. QUE SE LLEVEN A SUS ENCARGAD@S QUE HAN MENTIDO COMO BELLACOS EN EL JUICIO Y A LOS SINDICALISTAS TRAIADORES QUE, DESDE CCOO, HAN ORGANIZADO A LOS ESTÓMAGOS AGRADECIDOS PARA INTENTAR ROMPER NUESTRA UNIDAD. QUE SE VAYAN TOD@S.

o LA LIMPIEZA DEL HOSPITAL Y EL PERSONAL QUE LA REALIZA DEBEN ESTAR INTEGRADOS EN EL HOSPITAL Y NO DEPENDER DE NINGUNA CONTRATA.

o EN DEFENSA DE LA SANIDAD PÚBLICA: BASTA YA DE PRIVATIZACIONES Y PRECARIEDAD.

FUERA LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LA OMC

o SIN PARARLES AQUÍ Y AHORA: OTRA SANIDAD NO ES POSIBLE. OTRO MUNDO NO ES POSIBLE. PARTICIPA EN LAS EXPRESIONES DE ALEGRÍA POR LA EXPULSIÓN DE NUESTRO HOSPITAL DE F.E. Y DE TODA SU BANDA. PARTICIPA EN LAS ACCIONES GENERALES DE PROTESTA CONTRA LA O.M.C. A PARTIR DEL 10 DE SEPTIEMBRE DE 2003

**SECCIÓN SINDICAL DE CGT DE LIMPIEZAS DEL HOSPITAL  
RAMÓN Y CAJAL.**

7/08/03.

## 2 Una lucha paradójica.

Ha sido una huelga organizada y muy dura. Pero también de sentimientos, cuidados, afectos, confianza y rearme moral entre nosotras, en los que también han participado personas de otros estamentos del hospital. Este movimiento colectivo de autodefensa civil, es la sustancia de nuestra fuerza. Desde ahí, a pesar del torbellino de agresiones y calumnias y del vergonzoso mutis de las burocracias sindicales mayoritarias, hemos conseguido romper el silencio.

## 3 Huelga sí, pero ¿contra quién?

Hacer huelga en un hospital significa no limpiar. Eso es malo para la empresa, pero también lo es para muchas personas ajenas al conflicto de intereses entre la contrata y su plantilla. Esas personas son sujetos de unos derechos que no deben ser desconsiderados. Al estar enfermos, son especialmente vulnerables. Tanto ellos como sus familias, soportan situaciones dolorosas y de enorme presión. Son los “daños colaterales” de una huelga. Pero más allá de este lenguaje militarista y cínico, si nos interrogamos por la legitimidad social de nuestra lucha, no podemos olvidarles.

Tenerles en cuenta limita nuestros recursos para luchar al no hacer aquello que presiona a la contrata FE. Pero más nos debilita portarnos como aquellos a quienes criticamos, persiguiendo nuestros intereses (en este caso, justos y legítimos), pero sin reparar en las consecuencias. Si actuamos así, la contrata y el hospital, causantes de todos los desaguisados, consiguen el milagro de desaparecer de la escena. Por el contrario, nosotras aparecemos como personas despiadadas a quienes no les importa más que lo suyo. Tanto por razones éticas como por razones políticas, debemos revisar nuestras formas de lucha como limpiador@s de un hospital.

La mayor debilidad de una lucha es que se convierta en injusta y con ello, pueda ser manipulada por los verdaderos campeones de la injusticia que, desde sus poltronas y sueldos millonarios, planifican nuestra precariedad y diseñan la lucha entre l@s de

abajo. Es necesario evitar que quienes desprecian y vulneran cada día los derechos de l@s enferm@s, aparezcan como sus defensores, frente a unas limpiador@s que cumplen rigurosamente con sus obligaciones y se limitan a una huelga defensiva ante los abusos e ilegalidades de la contrata.

Sin desistir de nuestro derecho a la huelga, debemos reformular su aplicación en un hospital. Si nos comunicamos entre las gentes que honestamente, día a día, trabajamos por el bien de las personas enfermas y por la defensa de la salud, aquellos que se dedican a manipular, buscando su exclusivo beneficio, serán descubiertos. La luz les volverá impotentes como dráculas que, sólo en la sombra, pueden succionar nuestra fuerza para sus estrechos intereses.

La huelga más eficaz en un hospital es la que tiene en cuenta los intereses de l@s enferm@s y familiares, intentando conseguir su comprensión y su colaboración. En lugar de hacerles protestar, a la fuerza, por la suciedad, que atenta contra su precaria salud y sus derechos humanos, sería deseable que protestaran por los abusos de la contrata contra sus trabajador@s, la responsabilidad del Hospital y la degradación de las condiciones laborales y sanitarias que implica la privatización. Sólo conservando viva nuestra conciencia ciudadana cuando nos defendemos como trabajador@s, podemos conseguir que l@s ciudadan@s conserven viva su conciencia de trabajador@s, cuando se ven afectad@s por un conflicto.

Un mes después, EN SEPTIEMBRE DE 2003 se evaluaba la nueva situación tras la salida de F.E. y la aparición de la nueva contrata de limpieza “Klü Linaer”

1. La batalla ganada por las trabajadoras de limpieza del Hospital Ramón y Cajal a un frente integrado por Ferrovial – Euroлимп (FE), el hospital (dependiente de la Consejería de Sanidad de la CAM gobernada por el PP), CCOO y UGT, ha sido dura y compleja. A pesar de la salida de FE (nuestro principal enemigo) del Hospital, es necesario clarificar al máximo algunos aspectos de esta lucha.

2. La victoria de la plantilla de limpieza se materializa en varios puntos.

2.1.- No se han realizado las nuevas tareas de limpieza que FE intentó imponer de forma unilateral.

2.2.- El comité de empresa despedido ha sido readmitido gracias a la lucha de l@s trabajador@s, a la solidaridad de numerosos colectivos del MAG y por reiteradas sentencias que condenaban a FE por lesionar derechos y libertades fundamentales.

2.3.- FE ha salido del hospital.

2.4.- El esquirolaje de CCOO ha quedado al descubierto.

2.5.- Con la participación se ha reforzado la unidad y la conciencia de la plantilla.

2.6.- En las elecciones sindicales posteriores al proceso de lucha, la plantilla ha dado su voto de forma abrumadora, al antiguo comité de empresa, ahora bajo la forma de candidatura de CGT (ocho de los doce puestos).

3. Sin embargo, la victoria no ha sido completa, por varias razones:

3.1.- La dinámica de privatización sanitaria no desaparece con FE.

3.2.- Hay muchos daños realizados por el PP, la Dirección del Hospital, CCOO y UGT que no han recibido sanción alguna.

3.3.- Hemos impedido que la limpieza del mobiliario clínico – quirúrgico del hospital sea impuesta de forma gratuita por la contrata de limpiezas. Pero ahora, dicha limpieza, va a ser privatizada (dejan de hacerla las Auxiliares de Clínica y la hacen trabajador@s de una contrata privada) e impuesta de forma negociada mediante ampliación de plantilla, formación y nuevas tecnologías de limpieza que podían

encubrir, presuntamente, aumento de la productividad, toxicidad para enferm@s, trabajador@s y familiares y contaminación medioambiental.

4. Celebrar la victoria frente a FE de forma acrítica desconoce varios problemas:

4.1.- La separación y el enfrentamiento artificial entre las limpiadoras y las auxiliares de clínica, basado, en parte, en el clasismo ignorante de las auxiliares que desprecian el trabajo manual de limpieza como de rango inferior a su categoría profesional.

4.2.- La privatización de una parcela más de la Sanidad Pública (la limpieza del mobiliario clínico – quirúrgico)

4.3.- Los manejos de la nueva patronal de limpieza, Klü Linaer, que puede intentar absorber el exceso de plantilla ocasionado por las tareas heredadas de las auxiliares con aumentos de productividad y por lo tanto excedentes de plantilla, una vez implementados los nuevos métodos de limpieza.

4.4.- La destrucción de empleo público en las Auxiliares.

5. Como línea de trabajo preventiva, sería conveniente:

5.1.- Trabajar de forma persistente y coordinada con CGT de Sanidad y con el resto de nuestros colectivos de limpieza de hospitales, la consigna de: **“Integración de la limpieza de los hospitales en el IMSALUD”**

5.2.- Tender múltiples puentes con las auxiliares a escala personal y dialogar con ellas de forma metódica. Apoyarlas en sus reivindicaciones justas.

5.3.- Mantener una estricta vigilancia sobre los temas de productividad, salud laboral y categorías profesionales de las limpiadoras en el proceso de implantación de los nuevos métodos. Pedir el capítulo “Evaluación de riesgos” del contrato de “Klü Linaer”

5.4.- Mantener la atención acerca de la contradicción entre los intereses de las empresas privadas y las necesidades y derechos de trabajador@s, enferm@s, familiares y otros estamentos del hospital. Así como sobre la connivencia entre la Gerencia – PP y las contrata privadas.

5.5.- Mejorar la infraestructura y los medios del colectivo sindical.

5.6.- Vigilar en todo momento los efectos de nuestras actuaciones en enferm@s, familiares y otros estamentos. Vigilar la contradicción entre usuari@s - enferm@s y trabajador@s.

5.7.- Investigar y documentar:

a) La obstrucción de la Gerencia del Hospital a la nueva empresa de limpiezas Klü Linaer.

b) La posible connivencia y vinculación económica del Doctor Monge (medicina preventiva) con Ferrovial-Eurolimp.

A FINALES DE 2003 ya habían tomado cuerpo los peores presagios acerca de Klü Linaer.

1. Tras unos meses de desorganización por la implantación de una nueva forma de limpieza, la ausencia constante de los representantes de la nueva contrata y los incumplimientos generalizados de las obligaciones de la contrata saliente, FE, para con una gran parte de la plantilla, obliga a un esfuerzo de ordenar y expresar dichos incumplimientos para reclamarlos judicialmente. Klü Linaer asume la iniciativa de aplicación del Plan de Calidad de la Sanidad a la contrata de limpiezas.

Este plan de calidad viene siendo coordinado, servicio por servicio del hospital, por una empresa privada “Gesma”. CCOO y UGT lo aceptaron y CGT estuvo en contra del mismo. Se forma un “comité de calidad de limpiezas” formado por 1) Enfermería, 2) Medicina preventiva, 3) Subdirección de gestión del hospital, 4) Klü Linaer, 5) Comité de empresa de limpiezas.

El plan de calidad es un proceso de análisis de dos años de duración que se desarrolla de forma interactiva mediante la valoración del grado de incumplimiento entre lo que cada persona hace y lo que debería hacer. Este grado de incumplimiento se determina por personal de la empresa “Gesma”, que observa clandestinamente la operación de l@s trabajador@s y evalúa en qué tanto por ciento se desvía del objetivo propuesto de forma unilateral. A esta desviación se le llama “evidencias”. Desde estas “evidencias” tan “científicas”, la gente del plan de calidad quiere ir dando charlas a la plantilla para explicarles la suerte que tienen de trabajar para Klü Linaer y los cambios que tienen que aceptar en sus condiciones de trabajo.

Debido a la mecanización de algunas tareas, como la limpieza del hall con máquinas, se libera disponibilidad de algunas trabajadoras que se intenta aplicar a las nuevas funciones de limpieza de mobiliario clínico quirúrgico, origen del largo conflicto del 2002.

Desde la dinámica del “Plan de Calidad”, la empresa de limpiezas pretende:

1.- Que toda la plantilla hagamos las nuevas funciones (al margen del convenio que marca las funciones que debemos hacer las limpiadoras, no encontrándose entre ellas la limpieza del mobiliario clínico quirúrgico).

2.- Que al hacerlas se vea la gente que hace falta contratar.

3.- Que una vez “demostrado” que hace falta más gente, se contratará a dicha gente.

Nosotr@s decimos:

1.- El problema de las nuevas funciones ha generado suficiente conflictividad como para no volver a los andadas. En caso de diferencias, es imprescindible respetar las normas y los acuerdos.

2.- El marco para resolver ese problema viene dado por tres fuentes normativas:

2.1.- El Convenio Colectivo.

2.2.- El acuerdo tripartito Hospital – FE – Comité de Empresa, de Abril de 2002, cuyo incumplimiento, por parte de FE, generó la conflictividad en la que se basó el despido del comité y todos los acontecimientos.

2.3.- Las sentencias judiciales que declaran nulo dicho despido y recogen, expresamente, la necesidad de negociar la contratación y formación de nuevo personal para la realización de las nuevas tareas.

A la vista de esta dinámica, el comité de empresa de limpiezas decide abandonar el “comité del plan de calidad” y no colaborar con las tareas de “formación”. Sin embargo Klü Linaer empieza a presionar a la gente para realizar las nuevas tareas. En particular, utiliza a las contrataciones eventuales por suplencias de baja por enfermedad, a los 14 contratos para los quirófanos y a otros eventuales para que realicen lo que el comité de empresa se niega a realizar fuera de un acuerdo general que respete las normas, convenios y sentencias vigentes.

3.- La tensión se agrava progresivamente:

3.1.- Klü Linaer despide a una trabajadora afín al comité de empresa al ejecutar una sentencia que considera procedente un despido recurrido por la trabajadora afectada. Simultáneamente, desiste del despido por extinción del contrato de diversas personas vinculadas a CCOO, minoritaria en el comité de empresa (3 miembros de 12)

3.2.- Klü Linaer ha mantenido a los encargados de FE que fueron tan sádicos con la plantilla y que mintieron en el juicio. Estos encargados y chupatintas vuelven a presionar a las trabajadoras al igual que hicieron con FE, para que hagan por la fuerza y en contra del convenio colectivo las nuevas funciones.

3.3.- Como no podía ser menos, CCOO, dirigida en nuestra empresa por un personaje de oscuro pasado y fuertemente relacionado con FE, ha conseguido ser reconocido por la nueva empresa como un aliado necesario. Ya FE mantuvo, de forma artificial, 30 contratos eventuales de personas vinculadas a encargados y jerifaltes, muchos de ellos provenientes de La Concepción, para conseguir una masa de votos cautivos para CCOO. Klü Linaer ha conseguido atraer a CCOO a su posición respecto a las nuevas funciones.

La gente de CCOO hace las nuevas tareas, que intenta imponer la contrata, rompiendo con ello la unidad de la plantilla a favor de la empresa. Una vez más CCOO de limpiezas del Ramón y Cajal utiliza los derechos de todos como moneda de cambio para sus intereses consiguiendo que se contrate a sus afiliados y se les de la triste prima del sindicalismo amarillo.

3.4.- En el mes de Febrero se han impuesto tres sanciones, dos graves y una muy grave a personas claramente comprometidas con la unidad de la plantilla en la defensa de sus derechos.

Estas sanciones tienen un carácter discriminatorio, (el tipo de cuestiones que dan origen a la sanción, nunca han sido causa de tal castigo), intimidatorio (quien se resiste, corre el riesgo de ser despedido) y provocador (el comité de empresa en su trayectoria de 25 años no ha permitido este tipo de abusos sin una respuesta contundente).

En esta coyuntura, se impone una reflexión sobre el camino a seguir.

TRAS LA LECTURA DE ESTE TEXTO CABE PLANTEAR UNA BATERÍA DE CUESTIONES PARA EL DEBATE.

1. No se puede estar pensando en una “huelga mítica” como arma mas poderosa de la plantilla contra los abusos de las contratas que, a través de la gerencia de los hospitales, cuentan con el apoyo de la autoridad política del gobierno del PP en la CAM. Esta huelga supone dar una patada a la contrata en el culo de enfermos y familiares. A la empresa le da igual el daño que hagamos a la gente siempre que la Consejería de Sanidad del gobierno del PP de Madrid no se lo haga pagar. CCOO, caballo de Troya de la patronal, está ahora dentro del comité de empresa. Los medios de difusión les darían la voz a ellos como “salvadores” de la locura de la mayoría del comité.

2. Con la unidad total del comité de empresa en el conflicto de 2002, ya vimos que los servicios mínimos hacían casi imposible la huelga y que la única salida hubiera sido incumplirlos, haciéndonos con ello acreedores de una gran represión. Por eso tuvimos que sostener una huelga de baja influencia y, para potenciar nuestra protesta, agredirnos a nosotros mismos con una huelga de hambre que mostraba la privación del derecho de huelga. Buscamos apoyo en el MAG, en la CGT, en IU y en la Plataforma de Organizaciones en Defensa de la Sanidad Pública.

3. Lo que se consiente a CCOO y UGT no se nos ha consentido y no se nos va a consentir todavía menos a las limpiadoras del Ramón y Cajal.

4. Como líneas de actuación podemos señalar:

**A: Formas de lucha:**

○ Buscar formas de lucha que permitan la participación del máximo número de personas posible de la plantilla.

○ No colaborar con Klü Linaer en las tareas que son obligación suya como es el suministro de medios de trabajo en tiempo y forma adecuadas al principio de cada jornada laboral.

- Organizar a mucha gente que no está en el comité de empresa. La plantilla debe apoyar al comité organizándose. El comité debe ayudar a organizarse a la plantilla.

- No permitir actividades ilegales de la contrata: el líquido amoniacal es tóxico y no está permitido en el hospital.

- Hacer acciones de mucha denuncia, con mucha participación y con poco riesgo, en lugar de acciones con poca participación y con mucho riesgo.

- Dar una importancia primordial a la reivindicación de “Fuera contratas de limpieza de los hospitales. Integración de la plantilla de limpiezas en el IMSALUD”.

- Reflexionar sobre el hecho de que la mecánica sindical de huelga en limpiezas, nos enfrenta con quienes deberían ayudarnos frente al enemigo común. Estamos contribuyendo a poner a nuestros iguales contra nosotros y al lado de nuestros enemigos. Somos destruidas por el mismo mecanismo que contribuimos a construir con nuestros propios actos. TRABAJAR ESTA CONTRADICCIÓN.

- Es muy difícil, pero imprescindible, superar la identidad con ciertas formas de luchas que hemos generado duramente muchos años. Esa identidad nos conduce a la destrucción.

- Al renunciar voluntariamente a la suciedad en los hospitales, por respeto a los enfermos, nos volvemos débiles porque no creamos problemas a nuestros enemigos. Pero en esa debilidad, tan aparente como real, está la base de la comprensión de los enfermos y de otros estamentos agobiados por los mismos problemas. Es decir, en nuestra debilidad está la base de nuestra fuerza, tanto moral como política. SIN ENSUCIAR NO EXISTIMOS. ENSUCIANDO DE FORMA INDISCRIMINADA, MORIMOS.

- La grandeza de la POLÍTICA con mayúsculas consiste en salirse de esta lógica de todos contra todos. Aunque dicha salida te haga débil a corto plazo. Ensayar la reconciliación entre los de abajo es esencial. Dejar de pensar sólo en las agresiones que sufrimos para pensar, además, en las agresiones que nosotr@s podamos realizar sobre otras personas, mas vulnerables e indefensas aún que nosotr@s.

- Dejar de reproducir la lógica y los comportamientos egoístas de los de arriba como condición para unir a los de abajo contra los de arriba.

- La lucha por los intereses particulares a costa de lo que sea (“Negociación o Infección”) es la forma de actuar de los de arriba. Paradójicamente, hace aparecer a los verdaderos culpables de los problemas como defensores de los trabajadores y enfermos agredidos por nosotr@s. Es evidente que este mecanismo que se repite, una y otra vez en los conflictos debe ser pensado y debemos sacar nuevas pautas, formas, ritmos, formas de participación y de comunicación social.

- Es necesario un acto fundacional de generosidad e inteligencia, aunque momentánea y aparentemente, nos debilite. Sin la comprensión de nuestros iguales estamos condenados de antemano.

- No es lícito ni racional que un colectivo en lucha, por muy legítima que esta sea, se olvide de las consecuencias de sus acciones, tanto en el terreno ético como en el terreno político. Pero tampoco es lícito que se sitúe en la impotencia y no sea capaz de castigar a sus enemigos.

#### **B. Jurídico:**

- Denuncia legal de todos los incumplimientos y de las sanciones.

- Estudiar una denuncia legal de mayor envergadura sobre las acciones y omisiones de la Gerencia del Hospital (consejería de Sanidad de la CAM) al consentir reiteradamente el incumplimiento de normas y convenios, incluidas las sentencias judiciales, en cuanto a su argumentación de condena a F.E., así como el hecho de

declinar en su obligación de proteger el orden, las libertades, las leyes y el derecho a la salud en el hospital.

- Investigar aspectos vinculados con la salud y la medicina preventiva por parte de la contrata de limpiezas.
- Contar con Inspección de Trabajo para exigir el cumplimiento de sus obligaciones a las contratas.

#### **C. Solidaridad Externa:**

- Contar con otros hospitales para el apoyo de la lucha del Ramón y Cajal y ofrecer a otros hospitales el apoyo de la plantilla del Ramón y Cajal. Klü Linaer tiene presencia en Niño Jesús, Mostoles, Hospital de La Princesa.
- Apoyar, desde ya, las movilizaciones de otros estamentos como única fórmula para conseguir su apoyo cuando nos movilizemos nosotras.
- Mantener relación permanente con la PDSP.
- Estrechar los lazos de cooperación con otros hospitales y CGT.
- Buscar que un pequeño número de enferm@s y familiares se active en el conflicto, para apoyarnos en lugar de pensar en una huelga que se basa en ejercer violencia sobre ellos al dejar de limpiar. Estudiar el ejemplo de La Concepción. El conflicto entra en vía de diálogo solo cuando algunos pacientes reclaman al “defensor del paciente”.

#### **D. Comunicación Social:**

- Elaborar comunicados de prensa y llevar las noticias a los radios libres.
- Informar ampliamente a la nuestra propia plantilla, a otros estamentos del hospital y a enfermos y familiares. Buscar formas eficaces de realizar y difundir esta información. Movilizar a TODA la plantilla de limpiezas en estas tareas.
- Buscar fórmulas de comunicación y diálogo con enfermos y familiares.