



Privatizaciones. Salud. Libertad Sindical.

Notas sobre la batalla del hospital Ramón y Cajal.

1 Privatización sanitaria y conflictividad en los hospitales.

La proliferación de conflictos en el sensible espacio hospitalario, promovida por la política de privatización de la sanidad pública y la voracidad de las contratadas, no parece producir la menor inquietud en los poderes públicos. Los daños colaterales de estos conflictos sobre enfermos, familiares y trabajador@s de todos los estamentos de la institución hospitalaria, no ponen en cuestión, a pesar de su recurrencia, la legitimidad de las políticas que los originan ni la de los políticos que las impulsan. Las políticas privatizadoras afectan a los hospitales en diversas formas.

Primera: Aún manteniendo la titularidad pública del servicio sanitario, se privatiza la prestación de la totalidad de dicho servicio mediante contrata con una empresa privada, como es el caso de la clínica de La Concepción.

Segunda: Privatizando servicios específicos, como es el caso de la limpieza.

Tercera: Tratando de transferir a las contratadas de limpieza tareas especializadas de asepsia e higiene realizadas, hasta ahora, por estamentos pertenecientes al IMSALUD. Este es el caso de la limpieza del mobiliario clínico quirúrgico, realizado tradicionalmente por las Auxiliares de Clínica, estamento que pertenece al IMSALUD.

Cuarta: Convirtiendo la rentabilidad económica en el criterio primordial de la gestión, a costa de la rentabilidad en términos de salud y respeto a los derechos humanos de enfermos y familiares. Aunque se mantenga formalmente la titularidad pública, la aceptación de este criterio desnaturaliza los fines que deben presidir la gestión hospitalaria.

Las diversas formas de privatización sanitaria se legitiman desde una afirmación tan irracional como insostenible: “la gestión privada es más eficaz que la pública”. Esta afirmación tiene como dogma subyacente la primacía de la empresa privada como administradora racional de los recursos sobre las instituciones públicas, calificadas como burocráticas y derrochadoras. Desde este dogma se facilita, no solo el protagonismo, sino también el libertinaje de las grandes empresas privadas y se condena de antemano la gestión pública democrática. Al aceptar el ideologema de partida, los políticos convierten la profecía en realidad y se constituyen en cómplices necesarios de los continuos atentados que, en nombre de la eficacia económica, se perpetran contra la salud de los ciudadanos y ciudadanas y contra las libertades sindicales y los derechos laborales de l@s trabajador@s de la Sanidad.

En el terreno laboral, las políticas privatizadoras necesitan remover las plantillas estables educadas en la organización sindical de las personas trabajadoras frente a la prepotencia de los empresarios. En nombre de la competitividad y la eficiencia, las contratadas, muchas de ellas multinacionales, entran al asalto de condiciones de trabajo, convenios colectivos, leyes laborales y libertades sindicales. Intentan sustituir las plantillas sindicalizadas por plantillas jóvenes, sin experiencia, que admitan que las cosas en el mercado de trabajo son tal como las plantea la empresa. Personas que piensen que el sindicalismo, la solidaridad y la lucha, son vestigios de un pasado arcaico y antimoderno, que se resiste, inútilmente al progreso, que es innovación y competitividad.

Estos jóvenes, como muchos otros no tan jóvenes, están enajenados por el pensamiento único que convierte la vida en dependiente del capital, tanto para producir como para consumir y ser cuidados o educados. Coaccionados por los precios de terror de las viviendas y la necesidad vital de independizarse, obvian, en sus empleos basura, el pequeño detalle de que su vida y la de toda la sociedad, está secuestrada por unos individuos que disfrazan su interés particular como interés de

toda la sociedad y que obtienen su fuerza de nuestra sumisión programándonos una vida de deudas, inseguridad y lucha de todos contra todos.

Con el debilitamiento y la desaparición de una generación de sindicalistas y trabajador@s, que intentó traer la democracia hace 25 años y consiguió unos menguados derechos y libertades, decaen dichos derechos y libertades. Con ellos, también decae y se debilita la democracia. Las empresas, como lugar de participación social y dedicación del tiempo de vida, se convierten en un territorio al margen de la ley sometido a la arbitrariedad y el abuso. Bajo el autoritarismo empresarial, la privación de derechos y libertades fundamentales como el derecho a la vida y a la salud, produce en España, como consecuencia de la violencia de la relación salarial, 5.000 personas muertas, heridas graves o lisiadas cada año. Todo ello con la complicidad de los poderes públicos y de los partidos y sindicatos mayoritarios que, al aceptar la competitividad y la libertad de movimientos del capital como un dato inamovible, convierten en irracional y políticamente imposible cualquier oposición verdadera a este estado de cosas.

La privación de derechos y garantías jurídicas para la mayoría de la gente trabajadora, es un hecho clamoroso. Como también lo es la exclusión y el miedo que, en nombre de la globalización, producen las políticas precarizadoras y privatizadoras. La globalización económica, igualada al progreso, exige crecimiento económico. El crecimiento exige inversiones. Los inversores exigen garantías de obtener beneficios económicos. Los beneficios se aseguran con la rebaja de costes, el aumento de la productividad y la mejora de la competitividad. Estas tres cosas exigen el aumento de la explotación del trabajo, la degradación de las condiciones laborales y el desbordamiento, por la vía de los hechos, del marco jurídico que protege al trabajo para, después, legalizar lo ilegal mediante reformas laborales. La reducción de costes exige el retroceso, la privación de derechos y la indefensión de la gente trabajadora. La protección jurídica del trabajo es incumplida por los empresarios y removida por los políticos. Como complemento, el sindicalismo debe “modernizarse”, es decir, aceptar todo lo anterior. El incumplimiento por parte de los poderes públicos de su deber de tutelar los derechos y libertades de las personas trabajador@s, es condición necesaria para estos atropellos. La coexistencia pacífica del sindicalismo mayoritario con estos desmanes completa el cuadro. El progreso, basado en la globalización, la precariedad y las privatizaciones, es incompatible con un trabajo digno, con los derechos humanos y con la democracia.

El despliegue de esta lógica requiere la indefensión de sus víctimas. Esta se consigue mediante la incorporación de la mayoría de la izquierda a las propuestas economicistas de la derecha. Con ello, se cancela, en principio, la posibilidad de que lo precarizado se organice contra el orden precarizador y lo interrumpa. La falta de un discurso crítico que explique claramente como funcionan las cosas, desincentiva el apoyo mutuo, la solidaridad y la cooperación entre los de abajo, lo que convierte las constantes luchas de resistencia en episodios aislados, sin capacidad de influir en el orden injusto e ilegal. Al carecer de un lenguaje y una mirada sobre lo general, los conflictos no pasan de acontecimientos puramente resistentes, defensivos y por lo tanto, derrotados de antemano. El papel de los sindicatos mayoritarios en este mecanismo es esencial.

El vacío teórico de las burocracias sindicales, llenado con la broza ideológica del mercado, la competitividad y la empleabilidad, es la base de la impotencia de millones de trabajador@s. El crecimiento del poder de estas burocracias favorece la corrupción y conduce al aislamiento de sindicalistas y trabajadores comprometidos en procesos de lucha. La derrota, disfrazada de negociación constante a la baja, conlleva el abandono de mucha de la mejor gente, en cuanto a experiencia y valor, con el consiguiente ascenso de personas más fácilmente manejables por las empresas. El ejemplo del sindicato de Actividades Diversas de CCOO en Madrid es paradigmático. Burócratas maduros con una larga trayectoria sindical en la que han tejido lazos con las empresas contratistas de limpieza, muchas de ellas ya en manos de multinacionales. Gente avezada que trabaja por conseguir la hegemonía sindical a cualquier precio para, desde ahí, promocionar sus intereses personales a costa de los intereses de las plantillas. Conspiradores y enemigos de cualquier sindicalismo asambleario, combativo y transformador. Activos esquirolas y agentes de la patronal en luchas ejemplares como la de la limpieza del Ramón y Cajal. Corruptos, violentos y amenazadores como en el caso de La Paz, donde acosaron, hasta hacer dimitir, a las dignas trabajador@s que llevaban 20 años siendo elegidas mayoritariamente por sus compañeras. El destrozo político y moral que estas burocracias originan en las plantillas es el caldo de cultivo para que proliferen, como una salida aparentemente racional, el individualismo y la competencia entre l@s trabajador@s. Esta

es la condición para la impotencia de la gente de abajo y la ilegalidad impune de los empresarios. En este contexto, las personas precarizadas, en lugar de unirse contra las empresas precarizadoras, se enfrentan entre sí para ganar el favor del poder empresarial y salvarse una a una, lo cual, además de condenable éticamente, es irracional.

2 El conflicto de la Clínica de la Concepción.

A finales del año 2002, tras un largo periodo de crisis económica, la multinacional sanitaria norteamericana IDC se hizo cargo, mediante la fórmula legal de una UTE (Unión Temporal de Empresas) con la Fundación Jiménez Díaz (JD), propietaria de la clínica de La Concepción, de la gestión de la misma durante un periodo de 25 años. En dicho acuerdo se contempla la responsabilidad de:

- 1) saldar la deuda de la Fundación de 100 millones de euros, la mitad con la Seguridad Social, JD;
- 2) el compromiso de invertir 30 millones de euros para modernizar el hospital y
- 3) la garantía para todos los puestos de trabajo.

La clínica de La Concepción tiene un contrato con el IMSALUD (Instituto Madrileño de la Salud, dependiente de la Consejería de Sanidad del gobierno de la Comunidad Autónoma de Madrid, en manos del PP), para la atención sanitaria de alrededor de 300.000 personas pertenecientes a las Áreas 7 y 11 (oeste y sur) de Madrid. A cambio de este servicio, la empresa IDC, gestora y propietaria de la clínica, recibe 90 millones de euros anuales, destinando 500 de sus 600 camas (casi el 85% de su capacidad) a prestar el servicio público de protección a la salud a este sector de la población madrileña.

La limpieza de la clínica se realiza a través de Ferrovial-Euroлимп (FE), la misma contrata que provocó el largo conflicto del año 2002 en la limpieza del Hospital Ramón y Cajal. En este hospital, tras verse obligada a readmitir al comité de empresa despedido por sucesivas sentencias que la condenaron por vulneración de derechos fundamentales y no conseguir imponer a la plantilla las nuevas tareas que pretendía, FE salió del Ramón y Cajal al acabar la vigencia de su contrato.

En el caso de la Clínica de La Concepción, FE vio finalizar su contrata de limpiezas el día 29 de febrero de 2004. Con motivo de esta finalización, la gerencia de la Clínica de La Concepción (CC) decidió asumir ella misma la limpieza y anunció que sólo necesitaba a 78 de las 155 personas de la plantilla de FE ya que, según ella, disponía de algún personal de limpieza propio y con cien personas en total se podía limpiar el hospital.

La plantilla de limpiezas de la clínica de La Concepción cuenta en su convenio colectivo con el derecho de subrogación. Es decir, cada vez que una contrata de limpiezas ve finalizado y no renovado su contrato, la empresa que la sustituye viene obligada a asumir la totalidad de la plantilla y el convenio colectivo de la misma. En este caso, quien sustituye a la contrata FE, es precisamente la propia Clínica de La Concepción que es, a su vez, una empresa privada. Con el argumento de la rentabilidad económica reforzado, en este caso, por el plan de viabilidad del Hospital, IDC., ignorando el convenio colectivo, pretendió quitarse de en medio a 77 personas y no respetar la antigüedad, ni el resto de sus condiciones laborales a las 78 personas de FE que proponía integrar en su propia plantilla.

Esta posición innegociable de la CC motivó la convocatoria de una huelga por parte del comité de empresa, integrado por CCOO, como fuerza mayoritaria y por UGT. Dicha huelga comenzó el 2 de Febrero de 2004 y se prolongó durante 16 días, hasta el 17 de dicho mes.

A pesar de la implantación por la autoridad administrativa de la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM) de unos servicios mínimos elevados, la suciedad se fue acumulando en pasillos, ascensores, vestíbulos, sala de espera de urgencias y acceso a radioterapia y radiodiagnóstico, aunque se mantuvieron limpias las habitaciones, los quirófanos y las consultas.

La comisión paritaria del convenio del sector en el que están representados CCOO y UGT, las dos patronales del sector de limpiezas de Edificios y Locales (Aspel y Aelma) aprobó una resolución el 4º día de huelga pidiendo a la CC que asumiera la subrogación de l@s 155 trabajador@s de la limpieza. Esta resolución fue enviada al Director General de Trabajo de la CAM para que mediara en el conflicto con la CC a lo cual este se negó.

El lunes 16 de Febrero, la acumulación de polvo, papeles, latas y sustancias orgánicas en las zonas de paso, ponía en serio peligro la seguridad para la salud, incluso en las zonas limpias.

La denuncia por parte de varios pacientes motivó la visita de la “Defensora del paciente”, Margarita Retuerto, que calificó la situación de insostenible, reclamando la intervención de la Consejería de Sanidad de la CAM. Ese mismo día, la Junta Rectora del hospital suspendió la actividad médico-quirúrgica de los departamentos de cirugía, anestesiología y traumatología, por no poder garantizar la higiene de las operaciones, desviando las urgencias a los hospitales cercanos (Puerta de Hierro y Clínico), con el consiguiente trastorno para los enfermos y personal de las urgencias, ya colapsadas, de dichos hospitales. Inmediatamente, Víctor Madera, Consejero delegado de IDC, ofreció al comité de huelga una solución basada en los siguientes puntos:

- a) la clínica de La Concepción subroga 82 personas con todos los derechos del convenio del sector,
- b) 45 personas aceptan “voluntariamente” el despido con 45 días por año trabajado
- c) 24 personas son recolocadas en FE, respetando su jornada, antigüedad y salario.

Tras un intento de terminar el conflicto y volver a la normalidad por parte de IDC sin haber dado su oferta por escrito, (lo que retrasó el acuerdo 24 horas), a las 23:30 h del martes 17 de Febrero se firmó el acuerdo, finalizando con ello la huelga.

La virulencia de este conflicto y su lamentable resolución hacen recomendable detenerse en el análisis de algunas de sus características.

LA GERENCIA DE LA CLÍNICA. Estamos, una vez más, ante un conflicto promovido por la ambición de una empresa privada que se lleva por delante el derecho a la salud, los derechos laborales y las libertades democráticas, alterando con ello el orden en un lugar tan sensible como un hospital. La C.C. intenta mejorar sus resultados económicos incumpliendo el convenio de la plantilla de limpieza. Utilizan a los pacientes y familiares como rehenes, para despedir a la mitad de la plantilla, sobrecargar de trabajo y privar de derechos a la mitad que se queda y comprometer la calidad de la higiene en el hospital y como consecuencia, el derecho a la salud de todos cuantos trabajan o permanecen en él.

EL GOBIERNO DEL PP DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Con la aplicación de su política de privatización sanitaria y su fascinación por el capitalismo yanqui, el PP tiene que gestionar la ferocidad de la multinacional IDC, es decir, el modelo empresarial que él mismo defiende. Pero la máxima responsabilidad de los desmanes de IDC. está en el propio PP, que es quien entrega la gestión del derecho a la salud a empresas privadas cuyo único fin es ganar dinero.

Además de la presidenta del gobierno de la CAM, Esperanza Aguirre y de la responsabilidad solidaria de todo su equipo, el conflicto dependía de forma directa del Consejero de Sanidad Manuel Lamela y de forma lateral, del Consejero de Empleo, Juan José Güemes. El primero de ellos ha mantenido una pasividad presuntamente inmersa en la infracción penal, al descomprometerse de los graves riesgos para la salud de los enfermos, familiares, trabajadores y visitantes del hospital, consintiendo en el desvío de pacientes de la Concepción al Clínico y Puerta de Hierro. Esta tolerancia ante los desordenes producidos por la gerencia de La Concepción, supone una doble responsabilidad. El gobierno, que debe tutelar los derechos fundamentales de los ciudadanos y ciudadanas, impulsa políticas de privatización que, una vez tras otra, vulneran estos derechos. Una vez tras otra, el PP permite dicha vulneración, manteniendo las políticas que aseguran nuevos episodios de privación de derechos y libertades para miles de ciudadanos. Hay un vacío de lucha legal contra estos atentados a los derechos y libertades de los ciudadanos.

Manuel Lamela justificó su pasividad, con frases como: “la suciedad es un peligro para los pacientes”, “sólo podemos intentar mediar entre dos entidades privadas que dirimen un problema laboral”. El único acto positivo del Consejero de Sanidad del PP, consistió en pedir a la jueza titular del Juzgado Contencioso Administrativo nº 16, el aumento de los servicios mínimos al 90% de la plantilla. Esta petición fué denegada por la jueza al estimar que las medidas cuya adopción se pretendía, eran competencia exclusiva de la autoridad administrativa, es decir, de la CAM.

Ante el caos hospitalario, promovido por las actividades ilegales de la C.C., el PP solo ha visto trabajadores en huelga y solo ha actuado sobre un aspecto del conflicto, intentando limitar el derecho de huelga de los trabajadores.

LOS SINDICATOS. Ante la brutalidad de la Dirección de la CC, las conversaciones entre las cúpulas sindicales, (ausentes en otros conflictos más duros aún, como el de la limpieza del Ramón y Cajal) y la CEIM (la CEOE de Madrid), han sido constantes. Los secretarios generales y de acción sindical de CCOO y de UGT han visitado el hospital y seguido, día a día, el conflicto. Podemos

decir que esta huelga de limpieza ha sido una huelga “por la tremenda” sin que, milagrosamente, la totalidad de la prensa desatara una campaña de criminalización sobre la plantilla que, cuando se produce, es preludio de una gran represión (despidos, intervención policial, etc). La proximidad de las elecciones generales, los múltiples puentes de diálogo entre la empresa saliente (F.E.) con la Consejería de Sanidad y con CCOO, pueden explicar que la resolución de este duro conflicto no haya sido peor aún de lo que ha sido.

Como aproximación a una valoración del acuerdo que ha puesto fin a la huelga, podemos decir: a) IDC se sale con la suya al incumplir el convenio en cuanto a su obligación de subrogar a toda la plantilla de limpiezas. Consigue despedir “voluntariamente” a 43 personas, deja en manos de F.E. el destino de otras 24 y pone a 82 personas a hacer el trabajo de 155. Bajo la dirección de CCOO y UGT, 16 días de esfuerzo de la plantilla no han valido para nada porque el acuerdo final es muy parecido a las pretensiones iniciales de la CC

b) Una vez más, las patronales desbordan las leyes con la complicidad de la administración y se salen con la suya.

c) Una vez más, las contrata privadas de la Sanidad Pública demuestran que, lejos de garantizar la salud, los derechos y las libertades de trabajadores y ciudadanos, constituyen una verdadera amenaza para las mismas,

d) Los daños sobre los trabajadores de la limpieza, sobre los enfermos y familiares y sobre los servicios de urgencia de otros hospitales, una vez más, quedan impunes.

Estos hechos suponen una grave vulneración de la seguridad jurídica de la población por parte de grandes empresa privadas y demuestran la connivencia de altos funcionarios del gobierno del PP. Esta impunidad es una invitación para que los mismos actores repitan sus atentados contra la sociedad y contra la democracia.

Un acuerdo que arroja este balance nos debe interrogar sobre nuestros métodos de acción sindical, nuestros métodos de lucha y sobre la utilidad de cierto tipo de sindicalismo.

3 El conflicto de limpiezas del hospital Ramón y Cajal

3.1 EN NOVIEMBRE DE 2002 el comité de empresa de limpiezas (readmitido), elabora el siguiente comunicado:

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 desempeño 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 Ferrovial – Eurolimp (FE). EN ESTE HOSPITAL MANDA FERROVIAL.

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 FE pero desconoce otros muchos. Nos protege del despido a los ciento 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 autocrítica 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

17 de Noviembre de 2002

3.2 EN AGOSTO DE 2003 la sección sindical de CGT de limpiezas del Hospital Ramón y Cajal resumía la experiencia de 6 meses de conflicto desde Abril a Octubre de 2002.

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 U.E. 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.

○ 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.

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

○ EN DEFENSA DE LA SANIDAD PÚBLICA: BASTA YA DE PRIVATIZACIONES Y PRECARIEDAD. FUERA LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LA OMC.

○ 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 FE Y DE TODA SU BANDA. PARTICIPA EN LAS ACCIONES GENERALES DE PROTESTA CONTRA LA OMC A PARTIR DEL 10 DE SEPTIEMBRE DE 2003

SECCIÓN SINDICAL DE CGT DE LIMPIEZAS DEL HOSPITAL RAMÓN Y CAJAL. 7/08/03.

3.3 EN AGOSTO DE 2002, el comité elaboró las siguientes reflexiones sobre su lucha.

LA BATALLA DEL RAMÓN Y CAJAL CONTRA LA PRIVATIZACION DE LA SANIDAD PUBLICA Y EL DESPOJO DE DERECHOS SOCIALES Y LIBERTADES DEMOCRATICAS

Entre los días 23 de Julio y 30 de Octubre, ambos inclusive, más de trescientas trabajadoras de limpieza 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 60 días, incluyendo 9 días de 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.

HICIMOS UNA HUELGA DE HAMBRE porque fuimos privad@s del derecho de ejercer la huelga laboral. Los servicios mínimos de más del 90%, junto con las coacciones a l@s trabajador@s por parte de un piquete de 7 individuos trajeados de la contrata de limpiezas Ferrovial-Eurolimp (FE) a la que pertenecemos, acompañados por l@s encargad@s y por dos vigilantes de seguridad, hicieron imposible ejercer ese derecho.

Convocamos la huelga laboral porque 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 FE 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.

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 Eurolimp, 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 quién 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 de Madrid, 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.

UNA LUCHA PARADÓJICA. Hemos hecho una huelga laboral simbólica, aguantando los descuentos salariales y limpiando más que en una situación normal. Pero también hemos hecho una huelga de hambre real. Algunas personas cumplieron siete días de ayuno, bajo el control del Servicio de Dietética del Hospital. Al defender los derechos y libertades arrasados por las políticas de privatización, nuestra huelga no solo ha sido de trabajador@s sino también de ciudadan@s.

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.

Nos costó mucho tomar la decisión de cortar la huelga el día 31 de julio. Estábamos muy fuertes, pero se impuso la cordura. A partir del 1 de agosto, el resultado de nuestro sacrificio se dividía por cuatro o por ocho. Las vacaciones son un escenario social, político y mediático imposible de superar.

HUELGA SÍ, PERO ¿ CONTRA QUIEN?. 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 olvidarnos.

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.

EL 16 DE SEPTIEMBRE VOLVEMOS OTRA VEZ. La defensa en los tribunales, tanto del despido, que por vulnerar derechos fundamentales esperamos sea declarado nulo, como de la tutela de nuestros derechos y libertades, está en marcha. Pero no se trata sólo del despido. Es necesario parar los pies a las contratas que se revelan como un peligro público.

La violencia que contiene la actuación de FE y de la gerencia del hospital, expresa el talante de la nueva oleada de privatizaciones. Vamos a ponerle enfrente la multiplicidad de sujetos y colectivos amenazados por las mismas políticas que han atentado contra nosotras: otros estamentos del R y C, plantillas de limpiezas de otros hospitales, enfermos y familiares, asociaciones en defensa de la sanidad y los servicios públicos, redes, organizaciones y colectivos que se oponen al retroceso de la protección social y movimientos antiglobalización.

El dieciséis de septiembre, con nuestra plantilla completa y una mejor organización de todos los recursos disponibles, volveremos a la lucha en defensa de los derechos sociales, las libertades vulneradas y la sanidad pública.

La presión social por oleadas, debería llevar al cálculo de FE y sus mecenas que, lo más barato para ellos, es la vuelta al “statu quo” anterior al despido del comité y abrir el diálogo, para resolver el conflicto en base al pliego de condiciones de FE, el convenio colectivo y el acuerdo tripartito.

Comité de empresa (despedido) de
Limpiezas del Hospital Ramón y Cajal.
Agosto del 2002.

3.4 EN SEPTIEMBRE DE 2003 se evaluaba la nueva situación tras la salida de FE 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.

a) No se han realizado las nuevas tareas de limpieza que F.E. intentó imponer de forma unilateral.

b) 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 F.E. por lesionar derechos y libertades fundamentales, c) F.E. ha salido del hospital, d) El esquirolaje de CCOO ha quedado al descubierto, e) Con la participación se ha reforzado la unidad y la conciencia de la plantilla, f) 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:

a) La dinámica de privatización sanitaria no desaparece con FE,

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

c) 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 no nos debe hacer olvidar varios problemas:

a) 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,

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

c) Los manejos de la nueva patronal de limpieza, Klüh 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

d) La destrucción de empleo público en las Auxiliares.

5. Como línea de trabajo preventiva, sería conveniente:

a) Trabajar de forma persistente y coordinada con CGT de Sanidad y con el resto de nuestros colectivos de limpieza de hospitales: “Integración de la limpieza de los hospitales en el IMSALUD”

b) Tender múltiples puentes con las auxiliares y dialogar con ellas. Apoyarlas en sus reivindicaciones justas,

c) 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 “Klüh Linaer”,

d) Atención sobre 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 contratas privadas,

e) Mejorar la infraestructura y los medios del colectivo sindical,

f) 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,

g) Investigar y documentar: 1) La obstrucción de la Gerencia del Hospital a la nueva empresa de limpiezas Klüh Linaer. 2) La posible connivencia y vinculación económica del Doctor Monge (medicina preventiva) con Ferrovial-Eurolimp.

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

Tras unos meses de desorganización por la implantación de una nueva forma de limpieza, la ausencia 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, Klüh Linaer asumió la 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 “Gesman”. Se forma un “comité de calidad de limpiezas” integrado por 1) Enfermería, 2) Medicina preventiva, 3) Subdirección de gestión del hospital, 4) Klüh Linaer, 5) Comité de empresa de limpiezas.

El “Plan de Calidad” es un proceso de análisis de aproximadamente 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 “Gesman”, 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 Klüh 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 ha liberado disponibilidad de algunas trabajadoras que se intenta aplicar a las nuevas funciones de limpieza de mobiliario clínico quirúrgico, origen del largo conflicto del 2002.

A la vista de esta dinámica, el comité de empresa de limpiezas decide no colaborar con las tareas de “formación”. Sin embargo Klüh Linaer empieza a presionar a la gente para realizar las nuevas tareas. En particular, utiliza a las contrataciones eventuales para suplencias de baja por enfermedad, a los 14 contratos para los quirófanos y a otros 16 eventuales de CCOO 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.

LA TENSIÓN SE AGRAVA PROGRESIVAMENTE:

a) Klüh Linaer despidió 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),

b) Klüh 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,

c) 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. Klüh Linaer ha conseguido atraer a CCOO a su posición respecto a las nuevas funciones,

d) 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 dé la triste prima del sindicalismo amarillo,

e) 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, junto con el despido mencionado, 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).

3.6 El 8 de marzo de 2004, en esta coyuntura, la mayoría de CGT del comité de empresa, elabora la siguiente hoja.

SOS LIMPIEZAS RAMON Y CAJAL

Hoja nº 17

EL PP Y LAS CONTRATAS SON INCORREGIBLES.

Durante 160 días, entre Julio y Noviembre de 2002, más de trescientas trabajadoras de limpieza del hospital Ramón y Cajal (R y C), hemos protagonizado una lucha contra el intento de la contrata Ferrovial-Eurolimp de incluir de forma unilateral y al margen de lo contemplado en nuestro convenio colectivo, las tareas de limpieza y esterilización del material clínico-quirúrgico realizadas hasta ese momento por las Auxiliares de Clínica.

Convocamos huelga porque FE despidió a 10 de los 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.

El doce de Noviembre conocimos 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...”*

La sentencia nos dió la razón en todas nuestras actividades y argumentos, reparó un daño causado, el despido injusto e ilegal del comité. También restableció un derecho político vulnerado, la libertad sindical, así como nuestra propia imagen, lesionada con la falsa acusación de impedir la limpieza de un quirófano.

EL PROBLEMA DE FONDO: LA ALIANZA POR LA PRIVATIZACIÓN DE LA SANIDAD PÚBLICA Y EL DESPOJO DE DERECHOS SOCIALES Y LIBERTADES DEMOCRATICAS. Existió una confluencia de intereses entre la política neoliberal del Partido Popular y la multinacional española Ferrovial, propietaria de Eurolimp, 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 una contrata 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 deficiente que pone en riesgo la salud?

Se trata de pasar de la Red Sanitaria Pública a la Red Sanitaria de UTILIZACIÓN pública. Con la protección del gerente del hospital y de la Consejería de Sanidad de la CAM, el derecho de la contrata a aumentar sus beneficios ha tenido más fuerza que el derecho a la negociación colectiva, la libertad sindical y el derecho de huelga.

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

Si 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 contra los derechos y libertades del pueblo trabajador por parte de grandes empresas y políticos neoliberales.

CON KLÜH LINAER VOLVEMOS A LAS ANDADAS

A FINALES DE 2003 ya habían tomado cuerpo los peores presagios acerca de la nueva contrata Klüh Linaer. Tras unos meses de desorganización, por la implantación de una nueva metodología de limpieza y por la ausencia constante de los representantes de la nueva contrata, Klüh Linaer asumió la iniciativa de aplicar el “Plan de Calidad” de la Sanidad a la contrata 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 “Gesman”, que observa, clandestinamente, las operaciones laborales de l@s trabajador@s y evalúa

en qué tanto por ciento se desvían del objetivo establecidos por ellos de forma unilateral. A esta desviación se le llama “evidencias”. Desde estas “evidencias” tan “científicas”, la empresa que trata de implantar el plan de calidad, quiere ir dando charlas a la plantilla para explicarles la suerte que tienen de trabajar para Klüh 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:

- 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).
- Que al hacerlas se vea la gente que hace falta contratar.
- Que una vez “demostrado” que hace falta más gente, se contratará a dicha gente.

NOSOTR@S DECIMOS:

- 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 para buscar soluciones.

- El marco para resolver ese problema viene dado por tres fuentes normativas:
 - El Convenio Colectivo.
 - 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 posteriores.
 - 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.

Las políticas de privatización están haciendo mucho daño al derecho a la salud de millones de personas y a los derechos laborales del conjunto de trabajador@s, médicos, ATS, Auxiliares, limpiadoras, etc. Los constantes desórdenes la vida hospitalaria y la represión sobre todos los estamentos están a la orden del día.

Quizá haya llegado el momento de plantearse una respuesta coordinada. Por nuestra parte: **INSISTIMOS.**

FUERA CONTRATAS DE LIMPIEZA DE LOS HOSPITALES. INTEGRACIÓN DE LA LIMPIEZA EN EL IMSALUD.

BASTA YA DE PRIVATIZACIONES, PRECARIEDAD Y REPRESIÓN.

SIN PARARLES AQUÍ Y AHORA OTRA SANIDAD NO ES POSIBLE.

OTRO MUNDO NO ES POSIBLE.

8 de marzo de 2004
CGT de limpieza del Ramón y Cajal

4 Tras el estudio del proceso 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 contrata 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. LÍNEAS DE ACTUACIÓN.

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 cda 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 contrata de limpieza de los hospitales. Integración de la plantilla de limpiezas en el IMSALUD”.

- Debemos 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. Si actuamos así, somos destruidas por el mismo mecanismo que contribuimos a construir con nuestros propios actos. 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 del hospital agobiados por los mismos problemas que padecemos las limpiadoras. Es decir, en nuestra debilidad está la base de nuestra fuerza, tanto moral como política. Sin ensuciar no existimos políticamente. Pero ensuciando de forma indiscriminada, morimos política y éticamente.

- La grandeza de la POLÍTICA con mayúsculas consiste en salirse de la 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 podemos 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 las empresas, verdaderas culpables de los problemas, como defensores de los enfermos agredidos por unos huelguistas despiadados, que, en realidad, somos víctimas de la agresión de las empresas. Es evidente que este mecanismo, que se repite una y otra vez en los conflictos, debe ser pensado para encontrar nuevas pautas, 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, aunque ganemos de antemano. No es lícito ni racional, tanto en el terreno ético como en el terreno político, que un colectivo en lucha, por muy legítima que esta sea, se olvide de las consecuencias de sus acciones. Pero tampoco es lícito ni racional que se sitúe en la impotencia y no sea capaz de castigar a sus enemigos que son los enemigos de los derechos y las libertades de tod@s nosotr@s cuya fuerza proviene, paradójicamente de todos nosotros por nuestra división y nuestra estrechez de miras.

B. Jurídico:

- Denuncia legal de todos los incumplimientos y de las sanciones.
- Estudiar acciones legales de mayor envergadura sobre las acciones y omisiones de la Gerencia del Hospital y los responsables políticos de la Consejería de Sanidad de la CAM al consentir reiteradamente el incumplimiento de normas y convenios, incluidas las sentencias judiciales, así como el incumplimiento de 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 respeto 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. Klüh Linaer tiene presencia en Niño Jesús, Móstoles, Hospital de La Princesa.
- Apoyar, 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.
- En lugar de pensar en una huelga que se basa en ejercer violencia sobre los enfermos al dejar de limpiar. Conseguir que un conjunto de enferm@s y familiares se active en el conflicto para apoyarnos. 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 las radios libres.
- Informar ampliamente a 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, diálogo y organización con enfermos y familiares.