



Las potencialidades políticas de lo gremial y sus límites. Un caso de sindicalismo clasista: Ate-Garrahan 2003-2010¹

*The political potentialities of the trade unionism and his limits.
A case of class-struggle unionism, Ate-Garrahan 2003-2010¹*

Santiago Duhalde

Universidad de Buenos Aires
CEIL-CONICET (Argentina)
santiagoduhalde@hotmail.com

Resumen

En este artículo nos proponemos realizar una indagación sobre el sindicalismo clasista a partir del período político inaugurado por la presidencia de Néstor Kirchner. De esta manera, planteamos una comparación con las primeras experiencias de esta tradición sindical en los años '70. Específicamente, se trata de indagar en torno a la relación entre la dirigencia sindical clasista y el conjunto de los trabajadores por ella representados. Nos preguntamos centralmente por cuál es la naturaleza de la relación entre la dirección gremial y las bases, en esta orientación en particular. Para ello, tomaremos como caso de estudio el sindicalismo desarrollado por la Junta Interna de ATE (Asociación Trabajadores del Estado) en el Hospital Garrahan, en el contexto del

¹ El autor agradece especialmente a los trabajadores del Hospital Garrahan, a los afiliados y delegados de ATE-Garrahan, a la Junta Electoral de ATE-Capital y a los dirigentes de la sede sindical, por sus aportes y su tiempo. También agradece los valiosos comentarios, críticas y observaciones de la Dra. Paula Lenguita y de la Dra. Paula Varela a versiones preliminares de este artículo. Naturalmente, todos ellos se encuentran eximidos de cualquier responsabilidad en cuanto a errores y omisiones que pudieran existir.

Por otro lado, es necesario mencionar que parte de este artículo corresponde a los desarrollos de la tesis doctoral de Santiago Duhalde, titulada "La vida al interior del sindicato. Estudio de caso sobre la dinámica interna de la Asociación Trabajadores del Estado, 2003-2008", dirigida por la Prof. Danielle Tartakowsky (Université Paris VIII-Vincennes-Saint-Denis) y la Dra. Paula Lenguita (UBA).

nuevo ciclo de relaciones laborales abierto en Argentina a partir de 2003.

Palabras clave: sindicalismo clasista, sindicalismo de base, acción política, acción gremial

Summary

In this article we propose a research on the classist trade unionism during the political period inaugurated by the presidency of Néstor Kirchner and until 2010. First, we compare it with the first experiences of this trade union tradition in the seventies. Specifically, the research focuses in the relationship between the classist trade union leadership and the rank and file workers. We pay special attention to the nature of the relationship between the trade union direction and its bases. To doing so we will take, as a case study, actions and practices developed by the Junta Interna of ATE (Asociación Trabajadores del Estado) in the Hospital Garrahan, in the context of the new cycle of labor relations opened in Argentina in 2003.

Key words: classist unionism, rank and file unionism, political action, economic action

Todo esto que hacemos nosotros no sirve para nada, es como si fuera un fuego artificial, brilló en un momento, pero después se va a apagar y va a caer. En los años '70 existió un dirigente sindical muy importante en el SMATA Córdoba que se llamaba René Salamanca, que era un maoísta. Todos los trabajadores de la fábrica lo seguían a donde fuera. El problema es que cuando lo mataron a Salamanca todos los trabajadores seguían siendo peronistas, y siguieron confiando en los que los cagan. Entonces, todo esto que hacemos nosotros, lamentablemente, al no tener un partido revolucionario de trabajadores que lleve a cambiar las cosas, no puede ser canalizado políticamente. [...] En la perspectiva histórica [todo esto que hacemos] es al pedo, porque el trabajador no deja de pensar como piensa. No piensa que tiene que arrebatarles los medios de producción a sus patrones.
Delegado ATE-Garrahan Lista Roja

Introducción

En Argentina los sindicatos han adquirido desde hace muchos años una pronunciada relevancia en el plano gremial y político. Esto llevó a que se cuente con una rica tradición en estudios centrados en el sindicalismo. Existe, por un lado, una nutrida bibliografía que ha profundizado el conocimiento sobre las características y la relación del sindicalismo peronista con la política nacional, desde su surgimiento hasta la actualidad. Allí se encuentran las investigaciones sobre la relación entre los sindicatos y el primer y segundo peronismo (Del Campo, 2005; Torre, 1988; Doyon, 1984; Di Tella, 2003); y más cercanos en el tiempo, aquellos estudios en esta misma clave pero durante el gobierno menemista (Levitsky, 2005; Fernández, 1997; Murillo, 1997). Por

otro lado, también ha sido abordada la relación de los sindicatos clasistas con la política desarrollada desde fines de la década de 1960, principalmente en torno a los sucesos acaecidos en el país entre 1969 y 1975 (Duval, 1988; Gordillo, 1991; Delich, 1994).

Retomando esta caracterización general de los estudios sindicales, en este artículo proponemos realizar una indagación sobre el sindicalismo clasista a partir del período político inaugurado por la presidencia de Néstor Kirchner. De esta manera, planteamos una comparación con las primeras experiencias de esta tradición sindical en los años '70. Específicamente, se trata de indagar en torno a la relación entre la dirigencia sindical clasista y el conjunto de los trabajadores por ella representados. Nos preguntamos centralmente cuál es la naturaleza de la relación entre la dirección gremial y las bases, en esta orientación en particular. De esta manera, pondremos el acento tanto en los aportes de estos militantes a la construcción de movilización y acumulación de fuerza en el lugar de trabajo, como en sus dificultades para consolidar una organización duradera y sostener en el tiempo el poder alcanzado.

Sin duda, el aprovechamiento político que de lo gremial hace en Argentina el sindicalismo peronista no es el mismo que el que realiza el sindicalismo clasista. La mayor o menor fortaleza en las instancias gremial y política, y su lugar dentro del entramado institucional, llevan necesariamente a la utilización de estrategias y tácticas diferentes de cara a un conflicto o negociación laboral.

Para dar cuenta de estas particularidades y profundizar en el conocimiento de estas cuestiones, tomaremos como caso de estudio el sindicalismo clasista desarrollado por la junta interna de ATE (Asociación Trabajadores del Estado) en el Hospital Público de Pediatría Dr. Pedro Juan Garrahan, en el contexto del nuevo ciclo de relaciones laborales abierto en Argentina a partir de 2003.

El proceso huelguístico que llevaron a cabo los trabajadores de este hospital en 2005 fue uno de los principales conflictos que se sucedieron en la etapa pos-convertibilidad en Argentina, en un contexto de recuperación económica y aun de cierta inestabilidad política luego de la crisis de 2001-2002. Su repercusión fue enorme, durante meses intervinieron públicamente desde el Presidente de la Nación hasta UNICEF, y su difusión mediática llegó a Europa y Norteamérica.

Pero este proceso, más allá del conflicto en sí mismo, nos habla de una particular modalidad sindical entre otras, del sindicalismo clasista, y, en este sentido, del modo particular en que se relacionan los trabajadores y sus dirigentes en el lugar de trabajo. Nos habla de la ideología política y de la práctica política. Nos habla, en definitiva, de la dimensión gremial y política del sindicalismo, de sus relaciones, sus tensiones y sus separaciones.

Finalmente, para llevar a cabo este trabajo se conformaron grupos de discusión y se realizaron entrevistas en profundidad a dirigentes de la cúpula sindical de ATE, y a delegados, afiliados y trabajadores del hospital. A su vez, se recolectó y analizó una vasta y heterogénea documentación sindical, sumada a información periodística relativa al período estudiado. Por último, la observación no participante, llevada a

cabo en el lugar de trabajo, resultó de gran ayuda a la hora de la interpretación global de todos los datos obtenidos.

El sindicalismo en el lugar de trabajo

El sindicalismo de base no ha sido demasiado abordado desde las investigaciones académicas, las que en general han privilegiado el estudio de las cúpulas sindicales y su relación con el Estado, los partidos políticos y los empresarios. El submundo de la organización sindical local ha quedado de alguna manera relegado en las investigaciones sobre sindicalismo en Argentina, y recién desde hace algunos años estas indagaciones han tenido un prometedor florecimiento (Basualdo, 2009; Lóbbe, 2006; Werner y Aguirre, 2007; Colom y Salomone, 1998; Varela, 2009). En este apartado intentaremos dar cuenta de los, a nuestro entender, dos grandes ciclos históricos que ha atravesado el sindicalismo clasista en el lugar de trabajo.

Luego de un largo período de dominación de la escena sindical –durante casi toda la década del ‘60– por parte de las cúpulas dirigenciales, comenzó un primer ciclo de protagonismo clasista de base.

Especialmente a partir del Cordobazo en 1969 se pueden detectar nuevas formas de acción centradas en las fábricas o lugares de trabajo [...] A partir de estas acciones directas se fue creando un modelo de organización sindical de planta, con alta participación de la base y mecanismos de decisión descentralizados (Jelin, 1977: 5).

Esta naciente modalidad sindical, motorizada por los delegados, asumió la denominación de “sindicalismo clasista”. Este tipo de sindicalismo, que tiene sus orígenes en la tradición del sindicalismo pre-peronista de inicios del siglo XX, fue de alguna manera adaptado a la estructura sindical moderna en el lugar de trabajo: la Comisión Interna.

Algunas características de esta modalidad sindical son las siguientes: como eje identitario, pone el acento en los intereses de clase más que en los intereses nacionales; cuestiona la legitimidad de la cúpula sindical, tildada de “burocrática”, burguesa y pro-patronal; demanda mayor participación y poder de los trabajadores en las decisiones cotidianas en el lugar de trabajo; alienta la participación de los trabajadores en los asuntos locales; posee un alto grado de rotación y movilidad en los cargos de delegados; erige a la asamblea como órgano deliberativo y decisorio de los trabajadores; sostiene la necesidad de conformar fondos de huelga para la independencia económica de los trabajadores frente a la patronal y a la cúpula sindical; y realiza intentos de coordinación con otras organizaciones de izquierda por fuera del lugar de trabajo –sean éstas otras comisiones internas, partidos políticos, federaciones estudiantiles, etc.– (Varela, 2009: 219-225).

Favorecida por las características del clima industrial, facilitada por el menor grado de control de los aparatos sindicales, la resistencia obrera que puso fin

a la paz laboral impuesta con la suspensión de las negociaciones colectivas en 1967 se inició, pues, en los núcleos industriales del interior. Los conflictos comenzaban generalmente con el cuestionamiento de las atribuciones de la gerencia para fijar, en forma unilateral, las condiciones de trabajo. Enseguida el objetivo se ampliaba y la lucha cobraba nuevas dimensiones con la impugnación a las comisiones internas y los representantes sindicales locales que se habían mostrado flexibles a las directivas de la empresa. Algunos culminaban con éxito y la aparición de un nuevo liderazgo sancionaba la conquista de las reivindicaciones obreras. Otros debieron ser negociados, después de una larga resistencia. Todos, sin embargo, contribuyeron a desestabilizar la política de los gobiernos militares y despejar la vía para el surgimiento de una vasta rebelión anti-burocrática (Torre, 2004: 43).

Después del triunfo electoral del peronismo en 1973, este ambiente de protesta se trasladó a Buenos Aires, donde encontró un lugar apropiado para su extensión, tanto en la Capital Federal como en el conurbano (Torre, 2004; Löbbe, 2006; Werner y Aguirre, 2007). Así, este clima de conflictividad social desembocó en 1976 en un nuevo golpe de Estado cívico-militar, que tuvo como consecuencia una brutal represión, principalmente hacia los activistas y delegados de fábrica. El objetivo estuvo claro desde el principio: la idea era desactivar las comisiones internas para intentar acabar definitivamente con la autonomía de la organización sindical de base (Gilly, 1998: 208-213). Así, nuevamente el funcionamiento de las comisiones internas se encontró desactivado o reducido a sólo algunas actividades clandestinas (Abós, 1984: 41-45).

Sin embargo, con el año 2003 comienza un nuevo ciclo político y económico, y se inaugura la apertura de otra fase de conflictividad laboral, asentada ésta nuevamente en los conflictos liderados por las comisiones internas, muchas de ellas con posiciones clasistas. La devaluación de la moneda nacional en 2002 significó una caída del salario real de casi el 30%, pero posibilitó un cambio en el modelo económico del país. De esta manera, en provecho de la situación, se inició fuertemente una política de exportación de productos del sector agroindustrial, lo que condujo a un crecimiento económico sostenido. Esto a su vez posibilitó la promoción de la actividad productiva, la que creció desde 2003, con la finalidad de abastecer el mercado interno. Como consecuencia de todo esto, se obtuvo un incremento considerable del empleo y se erosionó el mecanismo disciplinador del desempleo masivo (Lozano, 2008; CEPAL, 2007; Lenguita y Varela, 2010).

Por otro lado, el Estado retomó en este período la incumbencia en cuestiones sociales y económicas que habían sido dejadas a un lado en la década del '90, lo que condujo claramente al incremento del gasto público, y en este sentido aumentó su cantidad de empleados, tanto en el ámbito de la administración general, como de la salud, de la educación y de la acción social. Esta política de crecimiento económico, alta tasa de empleo y gasto público ocasionó un ciclo inflacionario sostenido, el que

promovió fuertemente la denominada puja distributiva (Lozano, 2008).

Gran parte de la literatura sociológica ha señalado los factores para que emerjan las luchas obreras y el sindicalismo. [...] La situación del mercado de trabajo ha sido, con frecuencia, una variable explicativa avanzada. La fuerza sindical es analizada como un determinante de las fluctuaciones del mercado. En períodos de crecimiento y pleno empleo el sindicalismo se fortalece y se debilita en la fase de recesión y desocupación (Bunel, 1992: 143).

Con el gobierno de Néstor Kirchner (2003-2007) se inicia un nuevo ciclo de las relaciones laborales, de un signo diferente del que predominó durante la década neoliberal anterior. Este ciclo puede dividirse en tres períodos. Durante los primeros tres años de gobierno predominó un “aliento desde arriba” a las luchas reivindicativas, que junto con los factores recién señalados funcionó como condición de emergencia de los conflictos laborales y dio lugar al período de luchas salariales 2004-2006. “El año 2005, con 824 conflictos sindicales, fue el más conflictivo desde 1990, cuando se lanzaron las reformas neoliberales” (Svampa, 2008: 56). Este período –abierto con la huelga de los trabajadores del subterráneo de Buenos Aires– se caracterizó por demandas y conquistas de aumentos salariales, por exigencias de mejoras en las condiciones de trabajo y por reclamos para garantizar la organización sindical local.

Tanto desde el gobierno nacional (con una fuerte retórica del ‘retorno de la cultura del trabajo’) como desde la cúpula sindical, básicamente de la CGT, con un fuerte protagonismo político, fueron alentadas las demandas reivindicativas y estimuladas, por ende, las expectativas de los asalariados respecto del mejoramiento de su salario, en primer lugar, y de sus condiciones de trabajo, en segunda instancia (Lenguita y Varela, 2010: 78).

Un segundo período se extiende entre los años 2006 y 2008, en el que prevalecen las negociaciones con las cúpulas sindicales, las que disponen “topes salariales” –en acuerdo con el gobierno nacional– para dar la pauta de los aumentos en el año y, de ese modo, intentar aplacar lo que para ese entonces era considerada una radicalización de los conflictos locales. Sin embargo, a su vez continúan los conflictos en los lugares de trabajo, con características aun más duras que en el período anterior, en el que se incluyen situaciones de represión, como las sostenidas contra los docentes de Neuquén, los empleados del casino flotante de la Ciudad de Buenos Aires y los obreros de TVB (ex Jabón Federal) en la zona oeste del Gran Buenos Aires.

Por último, a fines de 2008, y ya durante el primer gobierno de Cristina Fernández (2007-2011), se inicia un tercer período, que corresponde al comienzo de la crisis económica internacional, y que trajo como consecuencia despidos y algunos cierres e

intentos de cierre de fábrica. Esto ocasionó conflictos de base a partir de despidos en automotrices, como fueron los casos de la fábrica IVECO y Gestamp en Córdoba. También se realizaron cortes y movilizaciones contra cierres de fábricas, como en las metalúrgicas Paraná Metal y Mahle, la papelera Massuh, la gráfica Indugraf y varias más (Lenguita y Varela, 2010: 81-82).

Todas estas experiencias comparten como rasgos comunes la reivindicación de aspectos de democracia de clase que se expresan en la adopción de la asamblea como método de organización y de toma de decisiones, y la reivindicación de su carácter antiburocrático (con diversas estrategias respecto a la burocracia sindical) como tradición en la que imbricar la propia práctica de base. En esta reivindicación antiburocrática se introduce también, como campo de disputa de sentidos y programas, la reactualización de la tradición del clasismo surgido en nuestro país hacia la década del '70 y las tradiciones de la izquierda partidaria que tienen presencia en muchas de estas experiencias de sindicalismo de base (Lenguita y Varela, 2010: 82-83).

Teniendo en cuenta este desarrollo reciente, es dentro del contexto del primer período del ciclo de relaciones laborales kirchnerista donde se desarrolla el más importante proceso huelguístico, que llevaron a cabo los trabajadores del Hospital Garrahan.

Un caso de sindicalismo clasista

Una vez abordado el panorama general de los ciclos clasistas, nos proponemos presentar ciertas características ideológicas, de composición y de acción sindical que permiten ubicar a ATE-Garrahan como un caso particular de esta orientación sindical.

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

representantes del PTS (Partido de los Trabajadores Socialistas).²

De esta manera, a partir del año 2002 se logra conformar una lista de junta interna netamente de izquierda, luego de varios intentos de alianzas coyunturales que derivaron en divisiones y rupturas. Más allá de diferencias metodológicas, los delegados de la Lista Roja comparten un mismo Programa,³ que explicita las condiciones para la inclusión de los trabajadores en la lista. Dirigida por los representantes de los partidos de izquierda involucrados, de mayoría trotskista, esta junta asume diferentes tendencias dentro de una unidad programática.

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

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

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

² Estos datos surgen de las Actas de Proclamación de la Junta Electoral del Consejo Directivo de ATE-Capital Federal (Junta Interna de Delegados Hospital Garrahan, 2002, 2004, 2006, 2008) y de las entrevistas a delegados y exdelegados de ATE-Garrahan.

³ Nos referimos al “Programa de la lista roja. Hospital Garrahan”, texto corregido y votado en asamblea de la Lista Roja en los meses previos a las elecciones internas de 2002, 2004, 2006 y 2008.

otros sindicatos como a no afiliados, y todos pueden votar.

Por otro lado, y teniendo en cuenta la conformación definitiva de las sucesivas Listas Rojas que se han presentado en las elecciones que van de 2002 a 2008, se puede señalar la presencia de un alto nivel de recambio de los integrantes de la junta y de un importante grado de movilidad al interior de la misma.

Partiendo de datos elaborados por nosotros sobre la base de la información que brindan las Actas de Proclamación de la Junta Electoral, podemos decir que la mayoría (el 53%) de los trabajadores que fueron delegados en alguna fase del período 2002-2010 no repitió esta función. Por otro lado, la cantidad de delegados que continúa con el cargo gremial disminuye cuanto mayores son los períodos de gobierno en los que participa. Mientras que el 23% de los delegados estuvo presente en dos períodos de gobierno de la junta interna, el 15% estuvo en tres y sólo el 9% en los cuatro períodos.

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

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

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

El proceso huelguístico

Primera etapa del conflicto

El año 2004 supuso un salto cuantitativo muy importante, que preparó el camino para lo que después serían los hechos del 2005. Hubo un aumento muy significativo en la presencia de los trabajadores. Si en 2003 se realizaban asambleas de un promedio de

80 personas, como nos comentan los delegados y exdelegados, a partir de mediados de 2004 –y esto está registrado en informes de la junta– comienza a colmarse el auditorio del hospital, con una capacidad de 330 personas sentadas.

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

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

A comienzos de 2005 se inicia otra ola de “agitación”. Los delegados de la Lista Roja retoman la interpelación a los empleados del hospital, que por entonces eran cerca de 2.500 –en su gran mayoría de planta permanente, y en menor medida contratados y pasantes–,⁴ poniendo el eje principalmente en la cuestión salarial. Esta iniciativa se llevó a cabo especialmente por medio de asambleas sectoriales y generales. El objetivo explícito era lograr un aumento que finalmente se dirigiera al básico. Esto autorizó la apertura de la primera etapa del conflicto huelguístico del 2005, que correspondió a los meses de marzo y abril. En el primer paro del año se exigían, entre otras cosas, un 70% de aumento salarial al básico y un 2% por año de antigüedad.

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

Luego de un paro de 24 horas en marzo, los trabajadores del hospital recibieron una suma fija por única vez, que significó hasta un 30% de aumento para las categorías más bajas. Posteriormente, durante esta primera etapa del conflicto –y siguiendo lo que los delegados del subte insinuaban por entonces–, la demanda de aumento salarial del 70% se transformó en el pedido del salario mínimo igual a la canasta familiar, que ellos consideraban por entonces de 1.800 pesos. Así, luego de un paro de 24 horas, otro de 48 y dos paros de 72 horas, y justo antes de iniciar uno nuevo, las autoridades del hospital ofrecieron un incremento salarial del 10% al básico, más una determinada suma remunerativa para lograr que el aumento llegase a 300 pesos en el caso de aquellos trabajadores cuyo salario estuviera por debajo de los 3.000.

Esta oferta se evaluó y discutió en asamblea de trabajadores. Una parte, el ala más

⁴ *Clarín*, “La interna sindical, revuelta”, 26/04/05.

dura—conformada por los delegados con militancia partidaria y por algunos activistas—, rechazaba la oferta y pedía, para aquellos que tenían un sueldo inferior a 3.000 pesos, que se asegurase el total de los 300 al básico. Sin embargo, debido a la presencia de un grupo más amplio de trabajadores, el 26 de abril finalmente la asamblea votó aceptar lo ofrecido por las autoridades, con la mención expresa de, pasado un tiempo, continuar con las demandas. De esta manera, el paro previsto no se concretó.

Alianzas externas

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

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

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

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

Politización de la huelga

Como consecuencia de la primera etapa del proceso huelguístico, el Ministerio de Trabajo, que había declarado públicamente “la injustificada prolongación de la medida de fuerza” y la “posición intransigente de la Asamblea”,⁵ habilitó la apertura a fines de abril, y por primera vez, de reuniones paritarias exclusivas para el Hospital Garrahan, con el propósito de “continuar discutiendo salarios”. De esta manera, durante los meses de mayo, junio y julio las discusiones se dieron también en el ámbito formal de los encuentros paritarios. Sin embargo, a pesar de encontrarse en pleno proceso de discusión en el marco de estos encuentros formales, los paros regresaron a partir del 23 de junio. Si bien a menudo, a lo largo del proceso de discusión salarial, es requerida la firma de un acuerdo de “paz social”, la junta de ATE-Garrahan, desde que es gobernada por la Lista Roja, no se compromete con este tipo de pactos.

En este contexto de paros con reuniones paritarias a mitad de año, el por entonces Ministro de Salud, Ginés González García, y a raíz de la prolongación de las medidas de fuerza, declaró: “El Hospital tiene un grupo salvaje de delincuentes sanitarios que hacen terrorismo tomando como rehenes a los chicos y que realmente tienen cansada a toda la sociedad”.⁶ Unas semanas más tarde, el entonces presidente de la Argentina Néstor Kirchner, expresó: “En una revista el señor que dirige la toma del Garrahan dijo que no cree en las democracias, que el mejor gobierno había sido el de Lenin. Es lógico: si no creen en la democracia recurren a todo este tipo de procedimientos”.⁷ Unos días antes, en clara alusión al conflicto del hospital, Kirchner había pedido a los que reclamaban mejoras en sus haberes “no tirar de la sogá más de lo que se puede”,⁸ y luego declaró a la prensa la necesidad de intervención de la Justicia en el conflicto.⁹

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

⁵ Comunicado de Prensa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección de Prensa y Comunicaciones, 15 de abril de 2005.

⁶ *Clarín*, “Fuego cruzado por el conflicto en el Garrahan”, 28/07/05.

⁷ *Clarín*, “Kirchner fustigó a los piqueteros y reclamó a la Justicia que actúe”, 19/08/05.

⁸ *Clarín*, “En Merlo, Kirchner pidió un límite al reclamo salarial”, 17/08/05.

⁹ *Clarín*, “Kirchner fustigó a los piqueteros y reclamó a la Justicia que actúe”, 19/08/05.

fuerzas de seguridad permanecieron en las afueras del hospital.¹⁰

Para ese momento, el conflicto ya había logrado alcance nacional e internacional,¹¹ lo que amenazaba con extender estas acciones radicales de demandas salariales por todo el país,¹² y rápidamente dejaba de ser sólo un conflicto gremial, de los trabajadores del hospital, para convertirse en una disputa política tanto con la dirigencia del sindicato como con el gobierno nacional.

Segunda etapa del conflicto

Continuando con el relato del proceso huelguístico, el 1° de agosto las autoridades del hospital realizaron un nuevo ofrecimiento frente a la escalada y endurecimiento del conflicto y el aumento en la repercusión mediática del mismo. Como puede verse en el acta paritaria de entonces, la propuesta consistió en un 20% de aumento salarial al básico y el pago de títulos, pero mientras UPCN y SUTECBA aceptaron, la asamblea de ATE rechazó la oferta y votó nuevamente por el paro. Frente a esta negativa de los trabajadores, las autoridades decidieron endurecer las medidas y en agosto comenzaron los descuentos por paro.

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

Este hecho se sumó a un conjunto de otras acciones, externas al movimiento sindical en el lugar de trabajo, que influyeron en el descenso en la participación de

¹⁰ Según varios delegados de entonces, la realización de un paro un día sábado, con la finalidad de incluir a los franqueros en las medidas de fuerza, tuvo como consecuencia no sólo la merma en la cantidad de trabajadores en paro, sino la ausencia de los medios masivos de comunicación que, más allá de la presión y la difamación, eran el principal elemento de difusión pública del conflicto.

¹¹ Este conflicto era seguido atentamente por la CNN y por medios españoles y franceses. También estaban presentes periodistas de otros países europeos, como Suecia y Alemania.

¹² De hecho, este conflicto y el de los trabajadores del subterráneo fueron los que lograron instalar a nivel nacional la demanda del salario mínimo igual a la canasta familiar.

los trabajadores. Aquí encontramos la presión muchas veces contraria de las propias familias de los trabajadores, quienes instaban a sus familiares a regresar a la normalidad. A ello se sumó también la presión mediática que aspiraba a construir una imagen terrorista de los dirigentes de base –esto se veía de manera exacerbada en Canal 9–. Además, debemos agregar el amedrentamiento del Ministerio de Trabajo a través de sus inspectores, quienes a partir de agosto se hicieron presentes para registrar los nombres de los trabajadores en paro, insumo que luego servía para confeccionar las listas de descuentos. Asimismo, se sumaron los allanamientos en el hospital por parte de la Justicia y la amenaza a delegados. Por último, también hubo políticas de amedrentamiento del Consejo de Administración, que en dos oportunidades envió telegramas a los trabajadores en paro, intimándolos a regresar a sus tareas bajo un apercibimiento legal que podía ocasionar la pérdida del puesto de trabajo.

Como condiciones adversas para la continuidad de la huelga, habría que agregar que en el mes de septiembre los anestelistas acordaron un aumento del 100% con las autoridades del hospital a cambio de la pérdida de la estabilidad laboral –dejaban de ser empleados del hospital– y el inicio del cobro por prestación. También, para ese momento, el conjunto de aumentos salariales obtenidos y las mejoras en las condiciones de trabajo instaban a relajar las medidas. Además de la obtención del 10% de aumento, de la consecución de las sumas fijas no remunerativas por única vez y del sustancial mejoramiento de la infraestructura del hospital, también a partir de septiembre comenzó a ingresar una gran cantidad de nuevo personal –especialmente de enfermería–, que permitió el mejoramiento de las condiciones laborales y de la atención en general. Según una delegada del sector, entre mediados de 2005 y fines de 2007 ingresaron al hospital aproximadamente doscientas enfermeras.

Pero a todo este conjunto de acciones externas –provenientes principalmente del Poder Judicial y de las autoridades del hospital y de los ministerios–, que sin duda influyeron en el descenso en la participación, hay que agregar un elemento interno a la movilización de los trabajadores, que jugó un papel decisivo al respecto. Nos referimos a la ejecución y sostenimiento a lo largo de todo el proceso de medidas de acción directa como método de cara al conflicto. Para que tengamos una idea, hacia el 20 de agosto el conflicto ya llevaba 27 días de paro en el año.¹³ El sostenimiento, durante meses, de acciones de este tipo condujo indudablemente al agotamiento.

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

¹³ *Clarín*, “Garrahan: no hubo diálogo y hoy arranca otro paro de 72 horas”, 16/08/05.

Fin de la huelga y desincentivación de la organización

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

Posteriormente, a mediados de octubre, y “con el objetivo de escuchar nuevas ofertas”, la asamblea de trabajadores decidió no votar un siguiente paro. Nada distinto se ofertó del otro lado y así el conflicto se diluyó. Finalmente, el Consejo de Administración terminó otorgando el 20% de aumento salarial y el pago de títulos de manera unilateral, al no lograr la firma del acuerdo por parte de ATE-Garrahan.

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

Entre la estrategia y la táctica

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

De esta manera, en 2005 esta junta carecía, por un lado, del apoyo de la cúpula sindical –máximo representante formal de los trabajadores frente a diversas instituciones, principalmente el Estado–, y por otro lado, su relación con los partidos políticos se restringía a los anteriormente señalados, partidos de izquierda que no gozan de una importante presencia institucional. Dicha presencia institucional garantiza al menos una capacidad de negociación o de interlocución. Al mismo tiempo, el apoyo institucional de la cúpula sindical o de partidos políticos no sólo se restringe a un amparo simbólico, sino que pone en juego la fuerza y la capacidad legal de estos actores, junto con sus artilugios y sus vínculos internos, que brindan a sus representados diversos recursos. En definitiva, el apoyo institucional ofrece fuerzas ya construidas y consolidadas y, en este sentido, capacidad y ágiles canales de acción y negociación.

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

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

Cuanto más fuerte es la posición de la dirigencia sindical, cuanto mayor es su reconocimiento dentro del sistema institucional, más interesada estará en contener las luchas. Por el contrario, si el sindicalismo es débil, si se encuentra amenazado en su legitimidad, no vacilará en apoyar las movilizaciones para recuperar, a través de una prueba de fuerza, su lugar y su influencia frente a los poderes públicos (Torre, 2004: 114).

Este método funcionó muy bien durante el transcurso del proceso huelguístico. La acción directa alcanzó una acumulación de fuerza tal que permitió avanzar en la consecución de casi la totalidad de las reivindicaciones gremiales. Sin embargo, a pesar de este aumento de poder, la acción directa tiene un límite de sostenimiento en el tiempo. Al estar basada en la permanente presencia y confrontación por parte de los

trabajadores —en un contexto anormal, de suma tensión, como es el de una huelga—, conduce al cansancio y agotamiento de los que la sostienen. La acción directa puede ser mantenida durante un tiempo y es deseable que así lo sea en contextos de escasa institucionalización, ya que logra un rápido incremento de las fuerzas, pero no puede ser conservada indefinidamente, por el agotamiento a que conduce a los trabajadores. La acción directa obedece a un desarrollo que podría graficarse con una curva de tipo U invertida: partiendo de un escaso poder se llega al momento de máxima acumulación de fuerzas, y al continuar con estas medidas, el agotamiento a que conducen comienza a debilitar a los hombres, lo que acarrea la pérdida del poder entonces acumulado.

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

Poder conservar la participación —y por lo tanto la fuerza— logrando una organización de los trabajadores luego de finalizado un conflicto, garantiza el sostenimiento en el tiempo de las demandas obtenidas en el transcurso del mismo, especialmente el nivel salarial en un contexto inflacionario. Este cierre momentáneo del conflicto, una vez recobradas las energías, permite adentrarse nuevamente en el campo de batalla con la misma fuerza y altivez, sin la necesidad de recomenzar el ciclo desde cero —que es a donde nos dirigimos cuando la acción directa se convierte en un programa estratégico—.

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

El resultado último de este proceso es la ausencia, desde aquel conflicto, de una organización fuerte y estable de los trabajadores del hospital. No se pudo consolidar una organización y, por lo tanto, se dificultó el mantenimiento de la fuerza y la capacidad

de acción de los trabajadores. El conflicto concluyó a causa tanto de la concesión por parte de las autoridades de las reivindicaciones demandadas, como por el agotamiento de las fuerzas del conjunto de los trabajadores, y no como decisión de la conducción de la huelga, lo que no permitió la cristalización de la fuerza por entonces alcanzada. De esta manera, debido a que no pudo ser realizado como provisional, el cierre del conflicto devino definitivo.

Entre lo gremial y lo político

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

Cuando nos abocamos al estudio del sindicalismo en el lugar de trabajo nos encontramos habitualmente con dos actores principales: por un lado los delegados y activistas, por otro lado los trabajadores. Los primeros son generalmente una minoría “que cumple un papel clave en cuanto a la movilización social, a las reivindicaciones y a la capacidad de acción de clase” (Pozzi, 2008: 12). Los segundos constituyen la mayoría, el conjunto de los que acompañan o no las acciones de esta dirección de base. Estos dos actores pueden sostener objetivos comunes, que son los que los unen en la puesta en práctica de las acciones sindicales, pero también, tal vez, abrigar objetivos divergentes que pueden tender a separarlos. De esta manera, al perseguir distintos objetivos, esta minoría es pasible de aislarse del conjunto de los trabajadores.

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

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

dirigentes de la junta interna, en comparación con los votos recibidos a nivel local.¹⁴

Por último, aún menor es el apoyo del conjunto de los trabajadores cuando la dirigencia de ATE-Garrahan promueve acciones o emite comunicados en los que realiza una caracterización general de la política del país y de los gobiernos de turno. En este sentido, hallamos dos tipos de respuestas por parte de los empleados entrevistados. Por un lado, nos encontramos con la indiferencia ligada directamente a la apatía por la política –es muy difícil movilizarlos en relación con estos temas– y, por otro lado, nos topamos con el disenso –por parte de aquellos trabajadores que poseen una posición política diferente– en el tipo de caracterización que realiza la junta interna clasista.

Teniendo en cuenta todo esto, un factor muy importante para responder a la pregunta planteada al principio de esta sección se encuentra en la diferencia entre los líderes de la huelga y el conjunto de los trabajadores en relación con los objetivos y expectativas de la acción sindical. En términos concretos, se marchaba detrás de un conjunto de consignas gremiales que tenían que ver con el resarcimiento económico, con la reparación edilicia y con el mejoramiento en las condiciones de trabajo, todas demandas por entonces sostenidas por los empleados del hospital y apoyadas por la dirigencia de base. De hecho, no se enunciaba nada más allá de estos propósitos. Sin embargo, otros objetivos comenzaban a hacerse presentes a través de los principales líderes del conflicto, de los militantes políticos de este proceso huelguístico.

Mientras el conjunto del personal que participaba de las populosas asambleas sostenía metas de tipo reivindicativas e interpelaba principalmente a las autoridades

¹⁴ Para dar algunos datos: mientras en las elecciones generales de 2003 de la seccional ATE-Capital Federal –donde participaron algunos delegados de la junta interna– emitieron su voto 209 de 356 empadronados habilitados para hacerlo en el hospital, en las elecciones de delegados de ATE-Garrahan en 2002 votaron 341 afiliados y en la elección de 2004 lo hicieron 465. Además, de los votos emitidos en 2003, sólo 122 fueron a parar a la lista en la que se encontraban los delegados de la junta, o sea un 58% de los votos sufragados; cifra que, si bien está levemente por encima del 53% de los votos obtenidos por la Lista Roja en las primeras elecciones en las que ganó (en 2002), queda por debajo del 70% de votos conseguidos en la elecciones de junta interna de 2004. En las elecciones generales de ATE-Capital Federal de 2007, también se repite la misma cuestión. En ellas emitieron su voto 217 de los 430 empadronados en el hospital, mientras que en las elecciones de junta interna de 2006 votaron 298 de 431 empadronados, y en las elecciones de delegados de 2008 votaron 384 de los 464 empadronados. Además, mientras el 77% de los votos emitidos en 2007 por los afiliados de ATE en el hospital fueron por la lista en la que se hallaban los principales dirigentes de la junta, en las elecciones de delegados de 2006 los votos por la Lista Roja alcanzaron el 93%, si bien en el 2008 este porcentaje disminuyó a un 64%.

Esta es una elaboración propia sobre la base de las Actas de Proclamación de la Junta Electoral del Consejo Directivo de ATE-Capital Federal (Junta Interna de Delegados Hospital Garrahan 2002, 2004, 2006, 2008), la Planilla de Escrutinio Definitivo de las elecciones generales de ATE-Capital 2007 y una estadística de las elecciones generales de ATE-Capital de 2003 por mesa, estos dos últimos documentos también elaborados por la Junta Electoral de ATE-Capital.

del hospital, los dirigentes de esta huelga cargaban también con otra clase de objetivos que se dirigían a la cúpula sindical y al gobierno nacional. Estos iban más allá de lo gremial y se asomaban al ámbito de lo político. Más allá de los que compartían con el conjunto de los trabajadores, los principales objetivos de los líderes, según ellos, eran dos. Uno se vinculaba con la “construcción de una corriente interna de trabajadores estatales para intentar competir con las cúpulas sindicales”. En este sentido, la idea era aprovechar la fuerza acumulada y las relaciones establecidas durante el conflicto para consolidar un “frente de empleados estatales”, que no sólo incluyese a personal de la salud o de la administración pública, sino también a otros trabajadores, especialmente docentes. De este modo, se trataba de fundar una línea que atravesara diferentes sindicatos, con la oportunidad que esto brinda para competir también con posibilidades en las elecciones internas de la CTA (Central de Trabajadores de la Argentina).

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

Estos últimos objetivos llegaron a tomar cierta relevancia con el correr del tiempo. La nacionalización del conflicto del Garrahan vía los medios masivos de comunicación; la intervención pública en el proceso por parte del Ministro de Salud y del mismo Presidente de la Nación, para repudiar las medidas adoptadas por los trabajadores del hospital; los actos de respaldo a la huelga, que se replicaron a lo largo de todo el país, tanto a través de paros solidarios –realizados hasta por trabajadores desconocidos para los delegados–¹⁵ como a través del apoyo al fondo de huelga; el respaldo de los máximos representantes de los partidos de izquierda de la Argentina; las arengas de los delegados de otras juntas internas y su escucha atenta;¹⁶ el apoyo en la calle de los estudiantes y los piqueteros: por todo esto y más, los objetivos propios de la dirigencia de base –al comienzo en un segundo plano– tomaron relieve en la segunda mitad del proceso huelguístico.

El conflicto adquirió un alto nivel de politización y los líderes condujeron la huelga hacia un camino distinto del meramente reivindicativo. Así, los dirigentes relegaron los objetivos gremiales y por lo tanto aquello que la mayoría de los trabajadores respaldaba

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

¹⁶ En este sentido, por ejemplo, uno de los principales dirigentes de la huelga logró hablar en una asamblea frente a la escucha atenta de unos 2500 trabajadores del Astillero Río Santiago.

y perseguía. Este camino condujo a restarle importancia al sostenimiento de los canales de diálogo con las autoridades del hospital y del Estado, y a prolongar una medida de acción directa que con el tiempo no permitió acordar una salida decorosa del conflicto.

Al parecer, la expectativa política arrastró al interés gremial, y fue la que condujo al desgaste y, en definitiva, a la imposibilidad de capitalizar lo hecho hasta entonces para reforzar aún más la participación y la articulación de los trabajadores del hospital. El mismo Comité de Apoyo Externo comenzó a reducirse y desmembrarse cuando empezó a desgranar la participación de los trabajadores del hospital en las asambleas y a medida que el conflicto dejaba de aparecer en los principales medios de comunicación. Ello demuestra que, más allá del apoyo externo de distintas organizaciones políticas, estudiantiles y piqueteras que un conflicto laboral pueda tener, uno de los factores más importantes para realizar un diagnóstico preciso de la correlación de fuerzas en torno a un desarrollo de este tipo es el grado de participación y de unidad de los trabajadores dentro del lugar de trabajo, de los directamente afectados por la crisis que genera un proceso huelguístico de esta naturaleza.

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

Posibilidades y límites del sindicalismo clasista

Como mencionamos más arriba, la tradición del sindicalismo clasista tiene un comienzo furioso a partir de 1969, como oposición sindical a las conducciones burocráticas. En ese entonces, los dirigentes clasistas condujeron conflictos gremiales que se transformaron en íconos de la lucha de los trabajadores. Durante el tercer gobierno peronista estas acciones continuaron, tanto en Córdoba como en Rosario y Buenos Aires. Varios fueron los logros económicos de estos liderazgos, fuertemente respaldados por el conjunto de los trabajadores.

Sin embargo, y siguiendo a Torre (2004), también en esa década este acompañamiento obrero pareció restringirse al ámbito de lo gremial. Los dirigentes clasistas surgían como líderes totalmente legitimados por las bases, las que confiaban plenamente en ellos, pero a quienes no solían seguir más allá del lugar de trabajo. En ese momento, el ámbito de la política aparecía como un límite para el apoyo de los trabajadores.

Los principales líderes de ese sindicalismo clasista, René Salamanca y Agustín Tosco, eran dirigentes obreros con una clara orientación marxista, que en el caso del primero lo había llevado a militar en el PCR (Partido Comunista Revolucionario).

No obstante, a pesar de sus posicionamientos político-ideológicos, la masa de los trabajadores –que según Torre (2004), Fernández (1985) y Abós (1984) era unánimemente peronista– los había elegido como sus dirigentes gremiales, y ambos tenían todo su apoyo.

Esta disociación entre el nivel de las luchas gremiales y el de las lealtades políticas, existente en los lugares de trabajo, tuvo consecuencias en el destino de la dirigencia clasista:

En primer lugar, si bien hizo posible que militantes de explícita ideología de izquierda llegaran a conducir las luchas y las organizaciones, confinó al mismo tiempo su influencia al terreno sindical. Así, la oposición sindical nunca pudo salir del campo de las luchas sociales y capitalizar su indudable incidencia sobre ellas gestando una alternativa política al partido peronista gobernante (Torre, 2004: 94).

De esta manera, el sindicalismo clasista se encontró con un obstáculo para el alcance de los objetivos y las expectativas políticas establecidas. Las bases trabajadoras estaban plenamente imbricadas en los conflictos gremiales encabezados por sus dirigentes locales, pero no acompañaban las medidas tendientes a la construcción de una alternativa política por fuera de las fábricas y establecimientos laborales.

No se distorsionarían los hechos si se afirmara, además, que esta politización de los líderes sindicales, en la medida que atraía la represión gubernamental a la vida de la empresa y del sindicato, era seguida con escaso entusiasmo por los trabajadores que habían confiado a ellos la dirección de sus luchas económicas y sus organizaciones gremiales (Torre, 2004: 95).

Por otro lado, desde 1973 las luchas económicas eran legitimadas a partir del propio discurso oficial, que insistía en que el retorno del peronismo al gobierno significaba el fin de las políticas anti-laborales de los años anteriores. De esta manera, Torre señala:

Que en el centro de la lucha de los trabajadores hubiera estado la política del gobierno que ellos habían elegido creó una situación peculiar, que mal puede ser contenida dentro de un esquema lineal de lucha de clases. La presencia del movimiento peronista en el poder introdujo un hiato entre las luchas de fábrica contra los empresarios y las luchas contra las políticas del Estado; y este hiato fue, a su vez, responsable de la desarticulación de los conflictos entre estos dos planos, bloqueando, así, la unidad de la movilización obrera (Torre, 2004: 133).

Si tenemos en cuenta lo sucedido en esos años, podríamos decir que esta experiencia

histórica parece haber conocido una cierta actualización en los sucesos huelguísticos acaecidos en el Hospital Garrahan y relatados anteriormente. De esta manera, el caso de estudio elegido nos sirve para reflexionar, en un contexto político y económico diferente, en torno a ciertas características del sindicalismo clasista.

Así, la junta interna de ATE-Garrahan, al igual que varios de los liderazgos más importantes del clasismo setentista, sufrió esta suerte de división de intereses en el seno de las bases. Los objetivos políticos del clasismo se vieron en ambas oportunidades alejados de los intereses del conjunto de los trabajadores. El acompañamiento de estos últimos corresponde estrictamente a los asuntos que se desarrollan al interior del lugar de trabajo. Mientras que en el plano general de la política, las diferencias parecen ser irreconciliables. La apuesta de la dirigencia por arrastrar la movilización conseguida al plano de una construcción para la disputa política tuvo como consecuencia en ambos casos un alejamiento por parte de los trabajadores. Un alejamiento que, más allá de los logros reivindicativos obtenidos en ambos momentos significó una importante desarticulación y pérdida de organización. Este parece ser el resultado más evidente del distanciamiento entre ambos actores de base.

Dilema y desafíos

A inicios de los años '70, las organizaciones sindicales se encontraron nuevamente con la presencia del peronismo en el poder, que, más allá de las acciones y omisiones que sobre él podemos considerar, aparecía como el gobierno de la mayoría de los trabajadores, y era pensado por éstos como el retorno del Estado a favor de las masas populares. De esta manera, y con lo que parecía ser el inicial visto bueno de Perón, las bases se organizaron y lucharon duramente por las reivindicaciones que creían justas y que, para entonces, les habían sido arrancadas. Algunas conducciones clasistas dirigieron estos impulsos obreros y obtuvieron varios logros, pero se vieron limitadas a la hora de avanzar sobre el propio gobierno peronista. Este era un límite para el accionar de los trabajadores, lo que condujo a un cierto distanciamiento respecto de sus líderes.

A partir del año 2003 esta historia parece repetirse. En un nuevo contexto histórico, las bases obreras comienzan la demanda de viejos logros gremiales, interrumpidos durante la última dictadura cívico-militar, y oscurecidos durante la década del '90. El gobierno entrante insta de la misma manera a la recuperación de los derechos laborales perdidos, estímulo que ocasiona un nuevo proceso de ebullición reivindicativo desde los lugares de trabajo. A su vez, varios de estos trabajadores son conducidos por dirigentes clasistas, con quienes logran obtener importantes resultados. En el caso de ATE-Garrahan, el desenlace parece ser el mismo: nuevamente el distanciamiento entre estos líderes y las bases aflora como un obstáculo para el fortalecimiento de la organización sindical y el sostenimiento de la fuerza alcanzada.

Teniendo en cuenta esta resumida síntesis, podríamos decir que nos encontramos con un dilema al interior del sindicalismo clasista. Por un lado esta orientación ha demostrado históricamente una gran capacidad de articulación y movilización de los

trabajadores, lo que le brinda un rápido crecimiento de su fuerza, y permite suplantar la ausencia de peso institucional; pero por otro lado, esta orientación sindical tiene dificultades para consolidar organizaciones a través del tiempo. Nos encontramos, de esta manera, con una suerte de dualidad del sindicalismo clasista: éste aparece como un notable constructor de movilizaciones de base pero, al mismo tiempo, con grandes dificultades para consolidar ese movimiento en organizaciones fuertes y perdurables.

El hecho de que la mayoría de los trabajadores no acompañe a sus dirigentes clasistas más allá de los objetivos gremiales y reivindicativos, sin ingresar, de este modo, al armado de un proyecto político amplio, ha tendido a distanciar a los líderes con respecto a las bases trabajadoras. Esto, a su vez, aparece como un factor importante para entender la desarticulación de los movimientos conseguidos previamente.

De esta manera, tener en cuenta las diferencias políticas que pudieran existir con el conjunto de los trabajadores, y con sus objetivos y expectativas, parece ser una de las claves para el sostenimiento a través del tiempo de la fortaleza conseguida a lo largo de las luchas gremiales. A su vez, la negociación (entendida como suspensión provisional del conflicto y no como traición a la clase) se presenta como una salida momentánea que permite avanzar en la edificación de una organización y en el sostenimiento de los logros alcanzados.

Referencias bibliográficas

- Abós, Álvaro (1984) *Las organizaciones sindicales y el poder militar (1976-1983)*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Basualdo, Victoria (2009) *Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina. Una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad*. Nueva York: Departamento de Historia de la Universidad de Columbia.
- Bunel, Jean (1992) *Pactos y agresiones. El sindicalismo argentino ante el desafío neoliberal*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- CEPAL (2007) *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2006*. Santiago de Chile, CEPAL, Naciones Unidas.
- Colom, Yolanda y Salomone, Alicia (1998) «Las Coordinadoras interfabriles de Capital Federal y Gran Buenos Aires», en *Razón y Revolución*, n° 4, otoño.
- Del Campo, Hugo (2005) *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Delich, Francisco (1994) *Crisis y protesta social: Córdoba 1969*. Córdoba: La Fundación.
- Di Tella, Torcuato (2003) *Perón y los sindicatos. El inicio de una relación conflictiva*. Buenos Aires: Ariel.
- Doyon, Louise (1984) «La organización del movimiento sindical peronista 1946-1955», en *Desarrollo Económico*, vol. 24, n° 94.
- Duval, Natalia (1988) *Los sindicatos clasistas: SiTraC, 1970-1971*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Fernández, Arturo (1985) *Las prácticas sociales del sindicalismo (1976-1982)*. Buenos

- Aires: Centro Editor de América Latina.
- Fernández, Arturo (1997) *Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Gilly, Adolfo (1998) «La anomalía argentina (Estado, corporaciones y trabajadores)». En González Casanova, Pablo (coord.) *El Estado en América Latina: teoría y práctica*. México: Siglo XXI.
- Gordillo, Mónica (1991) «Los prolegómenos del Cordobazo: los sindicatos líderes de Córdoba dentro de la estructura del poder sindical», en *Desarrollo Económico*, vol. 31, n° 132.
- Jelin, Elizabeth (1977) «Los conflictos laborales en Argentina, 1973-1976», en *Estudios Sociales*, n° 9.
- Lenguita, Paula y Varela, Paula (2010) «Una reflexión sobre el rol de las comisiones internas en el sindicalismo argentino». En Figari, Claudia; Lenguita, Paula y Montes Cató, Juan (orgs.) *El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*. Buenos Aires: Ciccus.
- Levitsky, Steven (2005) *La transformación del justicialismo. Del partido sindical al partido clientelista, 1983-1999*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Lôbbe, Héctor (2006) *La guerrilla fabril. Clase obrera e izquierda en la Coordinadora de Zona Norte del Gran Buenos Aires (1975-1976)*. Buenos Aires: Ediciones RyR.
- Lozano, Claudio (2008) *Una mirada sobre la coyuntura económica y social*. Buenos Aires: IEFES.
- Murillo, Victoria (1997) «La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem», en *Desarrollo Económico*, vol. 37, n° 147.
- Pozzi, Pablo (2008), *La oposición obrera a la dictadura (1976-1982)*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Swampa, Maristella (2008) «Las fronteras del gobierno de Néstor Kirchner». En *Cambio de época. Movimientos sociales y poder político*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Torre, Juan Carlos (1988) *La formación del sindicalismo peronista*. Buenos Aires: Legasa.
- Torre, Juan Carlos (2004) *El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Varela, Paula (2009) *Mundo obrero en la Argentina actual. La fábrica y el barrio como escenarios de prácticas políticas en el norte industrial del AMBA*. Tesis doctoral, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, mimeo.
- Werner, Ruth y Aguirre, Facundo (2007) *Insurgencia obrera en la Argentina, 1969-1976. Clasismo, coordinadoras interfabriles y estrategias de la izquierda*. Buenos Aires: IPS.