

La enfermera y el derecho a huelga

Colegio Oficial de Enfermeras y Enfermeros de Barcelona

Comisión Deontológica

Barcelona, junio de 2023

COL·LEGI OFICIAL
INFERMERES I INFERMERS
BARCELONA



© Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona

ISBN: 978-84-694-0143-9

Miembros de la Comisió Deontològica (2023): Paola Galbany Estragués, Francisca Pavón Rodríguez, Isabel Pera Fábregas, Margarita García de Vicuña Muñoz de la Nava, Mónica Jiménez Pancorbo, Montserrat Venturas Nieto, Gerardo Colomar Pueyo.

La enfermera y el derecho a huelga

Introducción

La Comisión Deontológica del Colegio de Enfermeras y Enfermeros de Barcelona (COIB) organizó el 22 de enero de 2009 una jornada de reflexión en torno al derecho a la huelga y las especificidades que se dan en el ámbito del colectivo de enfermeras y enfermeros¹. Desde entonces, las normas éticas reguladoras de la profesión han hecho mención específica a este derecho y su ejercicio por parte de la enfermera.

Este documento de la Comisión Deontológica del COIB recoge las actualizaciones normativas, tanto éticas como legales, relativas al derecho de huelga de la enfermera.

El derecho a huelga como derecho fundamental

El derecho de huelga tiene la consideración de derecho fundamental, que está regulado en varios convenios internacionales, ratificados por el Estado español. Así, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*², de Naciones Unidas, realizado en Nueva York el 19 de diciembre de 1966, afirma:

“Artículo 8.

- 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: ...*
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.*
- 2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las Fuerzas Armadas, de la Policía o de la Administración del Estado.”*

La Constitución Española³ de 1978 lo regula en su artículo 28:

“[...] 2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.”

El Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo⁴, regula su aplicación. En su artículo 7 define lo que se entiende como ejercicio del derecho de huelga:

“[...] El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.”

Es decir, cuando la enfermera ejerce su derecho de huelga, deja de prestar sus servicios como enfermera y no asiste a su puesto de trabajo durante el período en que está haciendo huelga.

El concepto de servicios mínimos y su especificidad en el ámbito sanitario

El ejercicio del derecho de huelga por parte de la enfermera puede entrar en conflicto con los derechos de otras personas que también deben protegerse, especialmente el derecho a la asistencia sanitaria. Por este motivo, el derecho a huelga puede verse limitado por la necesidad de respetar unos determinados servicios mínimos.

Para definir y concretar los servicios mínimos en el ámbito sanitario, recogemos, a modo de ejemplo, una Orden específica del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias⁵ de la Generalitat de Catalunya en relación con una huelga convocada en el sector, en la que, hablando sobre la necesidad de garantizar el servicio esencial de asistencia sanitaria, se dice:

“[...] El servicio de asistencia sanitaria [...] que prestan los centros sanitarios [...] que están afectados por la convocatoria de huelga, no puede verse gravemente afectado por el ejercicio del legítimo derecho de huelga de los trabajadores, puesto que esto comportaría un riesgo para la salud y la vida de los enfermos, derecho que es el primero entre los fundamentales de la persona y, por tanto, prioritario respecto del derecho de huelga, ya que debe respetarse el derecho a la salud y a la vida que reconocen los artículos 15 y 43⁶ de la Constitución...”

A continuación, habla de “[...] la necesidad de tomar las medidas imprescindibles para asegurar el funcionamiento del mencionado servicio público, medidas capaces de compatibilizar los intereses generales con los derechos de los trabajadores en huelga, teniendo en cuenta la duración de la huelga y el personal afectado, y las órdenes de servicios mínimos que se han dictado para huelgas similares del sector sanitario [...]”

Asimismo, indica que “[...] determinadas prestaciones sanitarias son inaplazables para garantizar el derecho a la salud y a la vida, como son las actividades sanitarias que se prestan en los servicios de urgencias, en las unidades especiales, determinados tratamientos oncológicos, así como las intervenciones necesarias, en un entorno de debida atención asistencial [...]”

Estas justificaciones, que son comunes a varios supuestos de ejercicio del derecho de huelga –que también pueden ejercer las enfermeras en su puesto de trabajo– pueden comportar que este derecho se vea limitado por la necesidad de mantener unos servicios esenciales en su actividad profesional, encuadrados dentro de unos servicios mínimos.

Esto habitualmente comportará que la situación de huelga esté condicionada al mantenimiento de los siguientes servicios sanitarios mínimos:

- El normal funcionamiento del servicio de urgencias, tanto la atención de enfermos externos como la atención de los enfermos ingresados en las unidades de observación de urgencias.
- El normal funcionamiento de las unidades especiales: cuidados intensivos, unidades coronarias, unidades de hemodiálisis, neonatología, partos y tratamientos de radioterapia y quimioterapia, así como todas las que puedan tener la consideración de unidades especiales de urgencia vital.
- Garantizar los tratamientos de radioterapia y quimioterapia en situaciones urgentes y necesidad vital y en otras situaciones.

- Atender a la actividad quirúrgica inaplazable derivada de la atención urgente y grave a criterio de la dirección médica, escuchado el jefe de servicio, tanto en lo referente al preoperatorio como al postoperatorio.
- En relación con los enfermos ingresados, deberá respetarse su derecho a ser atendidos desde el punto de vista asistencial sanitario.
- Garantizar a los centros de asistencia extrahospitalaria y de asistencia primaria el normal funcionamiento de la asistencia urgente en los centros de atención continuada y urgente (CUAP, PAC y PADES).

El Tribunal Constitucional español se ha pronunciado en varias ocasiones sobre el derecho de huelga y los servicios mínimos. Así, en su Sentencia 53/1986⁷, de 5 de mayo, dentro de su Fundamento Jurídico 6, afirma que “la doctrina de este Tribunal ha exigido que el acto por el cual se determinen los servicios mínimos sea adecuadamente motivado; asimismo, ha reiterado que, cuando se produce una restricción de derechos fundamentales constitucionalmente garantizados, ‘la autoridad que realiza el acto debe estar en todo momento en condiciones de ofrecer la justificación’.”

La misma sentencia, en su Fundamento Jurídico 7, insiste en que debe especificarse “[...] cómo se ha llegado a la determinación de los servicios mínimos acordados, y a la valoración de su carácter esencial [...]” e indica que por este motivo considera “[...] un elemento imprescindible en la motivación, consistente, como hemos indicado, en la explicitación, siquiera sucinta, de los criterios seguidos para fijar el nivel de tales Servicios...”, afirmando a continuación que “habrá de determinar ‘con carácter restrictivo el personal estrictamente necesario’ para asegurar esa prestación [...].”

En la Sentencia 122/1990⁸, de 2 de julio, en su Fundamento Jurídico 3: “Como ya hemos señalado en ocasiones anteriores, en las huelgas que se produzcan en servicios esenciales de la comunidad debe existir ‘una razonable proporción’ entre los sacrificios que se impongan a los huelguistas y los que padezcan los usuarios de aquéllos’.” [STC 43/1990, Fundamento Jurídico 5^o].

Por otra parte, en su Sentencia 123/1990⁹ afirma que “[...] la primacía que sobre el derecho de huelga concede la Constitución al mantenimiento de los servicios esenciales, que impone deberes adicionales tanto al empleador como a los trabajadores asignados a esos servicios, que priman sobre el derecho de huelga,” [Fundamento Jurídico 5].

Los códigos éticos y el derecho de huelga

Los códigos éticos de la profesión enfermera se refieren tanto a la necesidad de unas condiciones de trabajo óptimas para las enfermeras, que deben garantizar tanto las instituciones como la sociedad, como su derecho a hacer huelga.

En este sentido, el Código de Ética para las enfermeras¹⁰ del Consejo Internacional de las enfermeras del año 2021, en relación con las enfermeras y la práctica profesional, afirma que “las enfermeras valoran su propia dignidad, bienestar y salud. Para lograrlo, hacen falta entornos positivos para la práctica, que se caracterizan por ofrecer reconocimiento profesional, formación, reflexión, estructuras de apoyo, dotación de recursos adecuada, prácticas de gestión sólidas, y salud y seguridad laboral.”

Según indica, para poder conseguirlo, las asociaciones nacionales de enfermeras deben “presionar a favor de entornos de trabajo que promuevan estándares para un estilo de vida saludable para las enfermeras. Proporcionar directrices en materia de condiciones de trabajo seguras y decentes para las enfermeras.”

En este sentido, el COIB ha hecho público, con ocasión del Día Internacional de la Enfermera del año 2022, un manifiesto con 12 propuestas¹¹ para aumentar el número de enfermeras, garantizar unas condiciones profesionales dignas y conseguir una mayor autonomía y visibilidad, denunciando que, en Cataluña, el número de enfermeras es insuficiente para poder cubrir todas las necesidades de los centros asistenciales y que estas profesionales trabajan en condiciones precarias y con sueldos inferiores a los que les corresponderían por su formación, recordando al mismo tiempo que la profesión enfermera es una de las que comporta más estrés emocional crónico y que muchas profesionales siguen optando por marcharse a trabajar al extranjero o abandonan la profesión.

Las 12 propuestas recogidas en este manifiesto son las siguientes:

- “1. Que la retribución se corresponda con la titulación de grado. Los estudios de Enfermería son un grado universitario. Es necesario equiparar los contratos de las enfermeras con los del resto de graduados universitarios, lo que implica nivelar el sueldo y las posibilidades de promoción.
2. Que las especialidades enfermeras reconocidas se integren de forma efectiva en los puestos de trabajo. Es necesario crear las categorías de especialistas en los puestos de trabajo y que las enfermeras que acaban la especialidad sean contratadas como especialistas. También hay que seguir aumentando la oferta pública de plazas de enfermeras de grado y especialistas.
3. Que los proveedores de servicios de salud pongan en valor las aportaciones específicas de cada especialidad enfermera. Las personas tienen derecho a recibir cuidados especializados por parte del sistema de salud.
4. Que las dotaciones de enfermeras se adapten a las necesidades reales de cada territorio. Las dotaciones deben satisfacer los cuidados necesarios, tanto en los centros como, sobre todo, en los lugares más cercanos, como los domicilios, las escuelas y los espacios comunitarios.
5. Que las mejoras en la gestión permitan conciliar la vida laboral con la personal. Las cargas de trabajo son muy elevadas en todos los ámbitos asistenciales y son frecuentes los horarios cambiantes, con turnos rotatorios.
6. Que se ponga en valor su experiencia a lo largo de toda la trayectoria profesional. Es necesario desarrollar un plan de carrera profesional adaptado a la experiencia, la competencia y la responsabilidad de las enfermeras, con niveles graduales.
7. Que los modelos de carrera profesional valoren realmente su experiencia clínica y su nivel de autonomía y responsabilidad. Las enfermeras se enfrentan a un techo de cristal y ésta es una de las causas del abandono de la profesión.
8. Que se adapten las condiciones laborales de las enfermeras mayores de 60 años.

9. Que la persona se convierta realmente en el centro del sistema, a través de un liderazgo transformador en la gestión de los cuidados en los centros.

10. Que las enfermeras estén representadas en los órganos de decisión, de acuerdo con el peso que tiene su profesión en el sistema de salud. El 40 % de los profesionales de la salud somos enfermeras, pero este porcentaje está muy lejos de su representación en los órganos de decisión.

11. Que el cuidado de las personas y la prevención y promoción de la salud ocupen el centro del sistema sanitario. Actualmente, el modelo sanitario todavía se centra en el abordaje de la enfermedad en lugar de orientarse a preservar la salud.

12. Que se ponga en valor las aportaciones de la profesión enfermera en la gestión de la crisis medioambiental.”

Por su parte, el Código deontológico de la enfermería española¹², del Consejo General de Enfermería, dedica su Capítulo XII a las condiciones de trabajo, donde especifica:

“Artículo 76

La Enfermera/o que acceda a puestos de relevancia o responsabilidad en la Administración Sanitaria o en centros sanitarios, deberá tratar en todo momento con corrección a sus colegas, aun en el caso de surgir discrepancias.”

“Artículo 77

Las Enfermeras/os deben trabajar para asegurar y mantener unas condiciones laborales que respeten la atención al paciente y la satisfacción de los profesionales.”

“Artículo 78

Aun en caso de conflictos laborales y de suspensión organizada de los servicios profesionales, la Enfermera/o tendrá presente que su primera responsabilidad es atender a los intereses de los enfermos.”

“Artículo 79

La Enfermera/o que participe en un conflicto laboral, tiene el deber de coordinar y comunicar las medidas adoptadas para garantizar la continuidad de los cuidados que necesitan sus pacientes.”

“Artículo 80

Cuando la Enfermera/o observare que las deficiencias que se dan en las instituciones sanitarias, públicas o privadas, en que presta sus servicios, pueden influir negativamente sobre la salud o la rehabilitación de los pacientes que tiene a su cargo, deberá ponerlo en conocimiento del Colegio, para que éste tome las medidas oportunas. El Colegio, si la gravedad del caso lo requiere, lo comunicará al Consejo General, para que éste, a nivel de Estado, ejerza las acciones oportunas ante los organismos competentes y dicte las instrucciones necesarias para la debida protección de los pacientes y del personal de Enfermería.”

El Código de Ética de las enfermeras y enfermeros de Cataluña¹³, del año 2013, indica al respecto, dentro del valor Compromiso profesional:

“Huelga

82. La enfermera puede ejercer el derecho a la huelga por razones de intereses profesionales y para mejorar el servicio que presta a las personas, familias o comunidad.

83. La enfermera, al convocar una huelga y/o adherirse a ella, es consciente del fin que se persigue, de los valores y argumentos que la fundamentan y de las consecuencias previsibles, tanto de las deseadas como de los llamados 'efectos colaterales', que deberá asumir con coherencia.

84. La enfermera que ejerce el derecho a la huelga se asegura de que se han establecido las medidas necesarias para garantizar las atenciones enfermeras y vela por que no se ponga en peligro la vida y la seguridad de las personas atendidas.

85. La enfermera debe asegurarse de que, en el acuerdo de los 'servicios mínimos', han participado enfermeras para garantizar que se tengan en cuenta tanto los cuidados enfermeros básicos como los técnicos derivados de la terapéutica, especialmente cuando existe implicadas personas en situación de dependencia.”

El todo sin olvidar, considera esta Comisión que, tal y como indica el Código:

“86. La enfermera tiene derecho a percibir en el ejercicio profesional una remuneración justa, de acuerdo con su cualificación profesional, pero nunca priorizará el ánimo de lucro por encima del objetivo profesional.”

Conclusión

La Comisión Deontológica del COIB quiere finalizar este documento aportando las siguientes consideraciones¹⁴:

1. La huelga es un derecho fundamental reconocido por la Constitución española del año 1978 en el artículo 28. Es un derecho laboral y, como todo derecho, es un bien primario que garantiza en las relaciones laborales la protección de la vulnerabilidad de personas que se encuentran en una situación de distinto poder.
2. El derecho a la huelga es un derecho y un bien fundamental del trabajador cuando no encuentra otras posibilidades de mejora de sus condiciones laborales. Se ejerce individualmente, pero se convoca y organiza colectivamente.
3. El derecho a la huelga de las enfermeras comenzó a reconocerse en algunos países europeos y estadounidenses en la década de los años setenta del siglo pasado, cuando se consideraba que las enfermeras ejercen una profesión y no sólo una vocación.
4. En una huelga en la que participan enfermeras entran en colisión los derechos de los ciudadanos a la asistencia sanitaria y el derecho de las enfermeras al ejercicio de huelga. Es muy importante proteger los servicios esenciales de la comunidad mediante unos servicios mínimos que garanticen que no se ponga en peligro la salud o la vida de las personas atendidas.

5. La huelga, además de ser un derecho, es un instrumento, un medio para obtener determinados objetivos. Por tanto, su instrumentalización requerirá un enfoque deontológico que garantice la seguridad de las personas atendidas.
6. En una huelga profesional de enfermeras es necesario establecer las medidas necesarias para garantizar la salud, la vida y la seguridad de las personas atendidas, teniendo en cuenta tanto los cuidados técnicos derivados de la terapéutica, como los cuidados básicos propios de la enfermería en personas con pérdida de autonomía.
7. Cuando se convoca una huelga es necesario que las enfermeras tengan claro los fines que persigue y los valores o argumentos que la fundamentan. Sin embargo, es importante que exista una coherencia entre los valores que la fundamentan, los procesos que se ponen en marcha y las consecuencias previsibles, tanto las deseadas como los llamados “efectos colaterales”.
8. El derecho a la huelga debe ejercerse tanto por razones de intereses profesionales como para mejorar el servicio que las enfermeras prestan a las personas, las familias y la comunidad.
9. Hay que agotar todas las vías de negociación y diálogo tanto antes como durante la huelga. La huelga es el fracaso del diálogo de hoy y obligará siempre a volver al diálogo mañana, aunque este diálogo puede verse dificultado por un clima organizativo y laboral enrarecido.
10. La ética exige una argumentación pública de las razones que mueven a la acción y de los valores que la fundamentan. El mensaje que se emite debe responder a las preguntas: qué, quién, cómo, dónde y por qué se hace y, para que llegue de forma eficaz y comprensible, es necesario tener en cuenta todos los principios que sustentan la comunicación.
11. Los sindicatos y las organizaciones profesionales deben tener un papel destacado en la prevención de los conflictos laborales provocados cuando unas condiciones de trabajo no tienen en cuenta las necesidades de cuidado de las personas y los derechos de las enfermeras a ejercer dignamente su profesión.

REFERENCIAS

¹ Las intervenciones que se llevaron a cabo durante esta jornada se recogieron por escrito y se pueden consultar en "La huelga: un derecho con obligaciones". Consultado 01062023. Disponible en <https://pbcoib.blob.core.windows.net/coib-publish/invar/44f42b86-f1de-40c2-bc97-e9fc27a5e6bc>

² Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. Consultado 01062023. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/1977/BOE-A-1977-10734-consolidado.pdf>.

³ Constitución española del 1978, consultada 01062023. Disponible a <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

⁴ Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de Trabajo. Consultado 01062023. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061>

⁵ “Orden TSF/ /2020, por la que se garantiza el servicio esencial de asistencia sanitaria que presta a la población el personal médico interno residente (MIR) en los centros sanitarios del Instituto Catalán de la

Salud y en los centros sanitarios concertados con el Servicio Catalán de la Salud. Consultada 01062023. Disponible en https://metgesdecatalunya.cat/uploaded/File/Documentacio/sm_18_20_49_mirscatala_signed.pdf

⁶ Los artículos 15 y 43 de la Constitución española dicen respectivamente:

“Artículo 15

Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.”

“Artículo 43

1. Se reconoce el derecho a la protección de la salud.
2. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.
3. Los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Asimismo facilitarán la adecuada utilización del ocio.”

⁷ Tribunal Constitucional español. Sentencia 53/1986, de 5 de mayo. Consultada 01062023. Disponible en <https://hj.tribunalconstitucional.es/en/Resolucion/Show/616>

⁸ Tribunal Constitucional español. Sentencia 122/1990, 2 de julio de 1990. Consultada 01062023. Disponible en <https://vlex.es/vid/1-28-2-c-15356904>

⁹ Tribunal Constitucional español. Sentencia 123/1990, de 2 de julio. Consultada 01062023. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/1990/07/30/pdfs/T00014-00018.pdf>

¹⁰ Código de Ética para las Enfermeras del Consejo Internacional de Enfermeras, 2021. Consultado 01062023. Disponible en https://www.icn.ch/system/files/2021-10/ICN_Code-of-Ethics_SP_WEB.pdf

¹¹ Col·legi Oficial d'Infermeres i infermers de Barcelona. Manifiesto con 12 propuestas para aumentar el número de enfermeras, garantizar unas condiciones profesionales dignas y conseguir una mayor autonomía y visibilidad. Consultado 01062023. Disponible en <https://www.coib.cat/ca-es/actualitat/noticies-del-col-legi/el-coib-proposa-12-mesures-per-millorar-el-reconeixement-professional-laboral-de-les-infermeres.html>

¹² Código Deontológico de la enfermería española, del Consejo General de Enfermería. Consultado 01062023. Disponible en https://www.consejogeneralenfermeria.org/pdfs/deontologia/codigo_deontologico.pdf

¹³ Codi d'Ètica de les infermeres i infermers de Catalunya, del Consell de Col·legis d'Infermeres i Infermers de Catalunya. Consultado 01062023. Disponible en <https://www.consellinfermeres.cat/wp-content/uploads/2016/12/2013-Codi-d-%C3%88tica-de-les-infermeres-i-infermers-de-Catalunya..pdf>

¹⁴ Las consideraciones recogidas son las que hizo el Colegio Oficial de Enfermeras y Enfermeros de Barcelona con ocasión de la jornada "La huelga: un derecho con obligaciones". Consultado 01062023. Disponible en <https://pbcoib.blob.core.windows.net/coib-publish/invar/44f42b86-f1de-40c2-bc97-e9fc27a5e6bc>