

La vaga: un dret amb obligacions

Comissió Deontològica
Col·legi Oficial d'Infermeria de Barcelona

Barcelona, gener de 2011

COL·LEGI OFICIAL
INFERMERIA
DE BARCELONA



© Col·legi Oficial d'Infermeria de Barcelona

Direcció de la publicació: Núria Cuxart Ainaud

ISBN: 978-84-694-0144-6

Participants de la jornada

Ponent

Begoña Román Maestre

Relació de participants

Gemma Bruna Sales

Ester Busquets i Alibés

Montserrat Busquets Surribas

Jordi Caïs Fontanella

Núria Cuxart Ainaud

Anna Fidalgo Beneitez

Maria Gasull Vilella

Silvia Granollers Mercader

Manoli Macarro Rodríguez

Lluïsa Montes Pérez

Teresa Nicolás Silva

Consol Oliu Frígole

Maria Padró Hernández

Isabel Pera i Fàbregas

Carme Royo Castillón

Maite Ruiz Usón

Àngels Sabaté Andreu

Carme Sabater Sánchez

Maria Sardà Raventós

Marta Solé Orsola

Mario Sepúlveda Gutiérrez

Índex

Pròleg	1
Núria Cuxart Ainaud, infermera. Vicepresidenta i directora de Programes del Col·legi Oficial d'Infermeria de Barcelona (COIB) i membre de la seva Comissió Deontològica	
1. Presentació de la jornada	3
Montserrat Busquets Surribas, infermera. Membre de la Comissió Deontològica del COIB	
2. Ponència	5
Anàlisi ètica i professional del dret a la vaga de les infermeres	
Begoña Román Maestre, filòsofa. Facultat de Filosofia de la Universitat de Barcelona	
3. Aportacions al debat	19
3.1 Des de la professió infermera.....	19
3.1.1 Anna Fidalgo Beneitez, infermera. Hospital General de Vic.....	19
3.1.2 Sílvia Granollers Mercader, infermera. Àrea Bàsica de Salut (ABS) Cornellà de Llobregat.....	22
3.1.3 Manoli Macarro Rodríguez, infermera. Membre del Comitè d'Ètica de la Corporació Sanitària Parc Taulí de Sabadell.....	24
3.1.4 Lluïsa Montes Pérez, infermera. Representant de Comissions Obreres (CCOO).....	27
3.1.5 Teresa Nicolás Silva, infermera. Directora d'infermeria de la Fundació Privada Hospital de Mollet (FPHM).....	30
3.1.6 Consol Oliu Frígole, infermera. Representant del sindicat d'Infermeria SATSE, Girona.....	32
3.1.7 Maria Padró Hernández, infermera. Membre del Comitè d'Ètica de l'Hospital Sant Joan de Déu.....	33
3.1.8 Carme Royo Castellón, infermera. Membre de la Comissió Deontològica del COIB.....	36
3.1.9 Maite Ruiz Usón, infermera. Membre de la Junta de Govern del COIB.....	40
3.1.10 Àngels Sabaté Andreu, infermera. Presidenta de l'Associació Professionals d'Infermeria (API) de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau. Presidenta de la Federació d'Associacions de Professionals d'Infermeria de Catalunya (FAPIC).....	41

3.1.11 Maria Sardà Raventós, infermera. Representant de la Unió General de Treballadors (UGT).....	43
3.1.12 Marta Solé Orsola, infermera. Coordinadora del Pla d'Atenció al Ciutadà i Treball Social de l'Hospital Universitari Vall d'Hebron (HUVH).....	45
3.2 Des de fora la professió infermera.....	48
3.2.1 Gemma Bruna i Sales, periodista, cap de Comunicació del COIB.....	48
3.2.2 Jordi Caïs Fontanella, Sociòleg. Departament Sociologia i Anàlisi de les Organitzacions de la Universitat de Barcelona (UB)	51
3.2.3 Carme Sabater Sánchez, Coordinadora d'Usuaris de la Sanitat (CUS).....	54
3.2.4 Mario Sepúlveda Gutiérrez, advocat laboralista. Assessor jurídic del COIB.....	56
4. El dret a la vaga i la responsabilitat professional.....	63
Isabel Pera i Fàbregas, membre de la Comissió Deontològica del COIB	
5. La vaga: com evitar-la.....	67
Ester Busquets i Alibés, membre de la Comissió Deontològica del COIB	
6. La vaga d'infermeria a diferents països. Aspectes a tenir en compte.....	71
Maria Gasull Vilella, membre de la Comissió Deontològica del COIB	
7. Conclusions.....	81
8. Referències dels documents annexos.....	83

Les opinions aquí expressades són les de cadascun dels participants de la jornada i no han de ser atribuïdes ni al Col·legi Oficial d'Infermeria de Barcelona, ni a la seva Junta de Govern.

Núria Cuxart Ainaud

Infermera

Vicepresidenta i Directora de Programes del COIB i Presidenta en funcions de la Comissió Deontològica

El Col·legi Oficial d'Infermeria de Barcelona, en el marc de la seva Comissió Deontològica, va organitzar, el dia 22 de gener de 2009, una jornada de reflexió al voltant del dret a la vaga i les especificitats que es donen en l'àmbit del col·lectiu d'infermeres i infermers.

La idea va partir de la preocupació, la incertesa i els dilemes que a les infermeres se'ns plantegen davant d'una convocatòria de vaga. Malgrat que no és un fet freqüent, és ben cert que quan succeeix genera en el si del col·lectiu infermer tot un seguit de qüestions derivades de la voluntat de conciliar el dret fonamental de les infermeres a la vaga amb el dret de les persones a ser ateses.

Si bé és cert que l'article 53 del nostre Codi d'Ètica ens indica que «en els casos en què es considerés justificada una vaga i s'haguessin exhaurit tots els mitjans possibles per resoldre els conflictes causants del litigi, s'hauran d'observar els mínims assistencials, àmpliament considerats i fixats per un comitè *ad hoc*, que tingui com a preocupació essencial la protecció dels drets dels pacients» —per tant reconeix el dret a la vaga—, no és menys cert que aquest dret a la vaga s'ha d'exercir per raons d'interessos professionals i per millorar el servei que les infermeres presten a les persones, les famílies i la comunitat.

És per qüestions com aquestes que ens vam decidir a organitzar aquesta jornada, amb l'objectiu de reflexionar sobre els límits del dret a la vaga de les infermeres, i és per això també que us en presentem un recull documental per proporcionar elements per a la reflexió oberta en el si del col·lectiu i de la societat en general.

Hi ha reptes especialment difícils, però si s'assoleixen constitueixen una fita important en el marc de les col·lectivitats i actuen d'element integrador indiscutible. I aquesta reflexió compartida que va suposar aquesta jornada n'és una mostra. Una mostra de qüestions fonamentals per al desenvolupament de les professions com ara, entre d'altres, la disposició al diàleg, l'esforç col·lectiu vers l'entesa o la voluntat de consens de tots els participants. De manera resumida: una mostra de maduresa, responsabilitat i bon exercici de l'autonomia professional.

I són aquestes infermeres i infermers que hi van participar, i els altres professionals que hi van contribuir, els que ara ens ofereixen els seus escrits en forma de reflexió en veu alta, i els ho hem d'agrair.

1. Presentació de la jornada

Montserrat Busquets Surribas

Infermera

Membre de la Comissió Deontològica del COIB

La Comissió Deontològica del Col·legi Oficial d'Infermeria de Barcelona té com un dels objectius primordials donar instruments per a l'anàlisi i la reflexió que promoguin el debat ètic entre les infermeres i infermers. El debat ètic, a més d'ajudar-nos a descobrir els valors implícits en una situació determinada, ens ajuda a fer-ho conjuntament, de tal manera que és possible compartir idees encara que parteixin de punts de vista ètics diferents. En aquest sentit, volem plantejar les situacions laborals i professionals que es donen en una situació de vaga de serveis infermers.

Com qualsevol col·lectiu professional, les infermeres tenim reivindicacions relacionades amb l'exercici de la professió, com ara el tipus d'atenció que es dona, la necessitat de recursos per garantir una bona assistència o demandes vinculades amb els drets laborals com a treballadores, ja sigui el salari, el descans o els drets davant de l'acomiadament.

Ara bé, el problema ètic sorgeix quan els canals de negociació s'esgoten i només resta la vaga com a últim recurs per tractar d'assolir-los. La vaga implica sempre una situació de col·lisió de drets. El dret a l'assistència de l'usuari, ciutadà o malalt amb el dret a la vaga de la infermera, ambdós reconeguts constitucionalment. Per aquest motiu, és necessari dotar-nos d'arguments que ens ajudin a plantejar i actuar èticament, sense perdre de vista el sentit i la finalitat de la professió ni tampoc les legítimes reivindicacions.

Conscients que les reflexions ètiques han de partir del diàleg i que la bona pràctica sempre va lligada a la reflexió conjunta, l'any 2009 es va organitzar una sessió de debat amb la participació d'infermeres que han treballat activament en l'organització i seguiment d'una vaga, infermeres assistencials, experts en filosofia, sociologia i representats d'usuaris. El text que teniu a les mans, *La vaga de les infermeres: un dret amb obligacions*, és el recull de la jornada de treball que va tenir lloc el 22 de gener de 2009. L'objectiu de la sessió era analitzar i discutir el dret a la vaga i les obligacions de les infermeres en situació de vaga.

En primer lloc trobareu la conferència inicial a càrrec de la doctora en filosofia Begoña Román, que va servir de marc de referència per al debat. A continuació s'inclouen les aportacions de cada participant, que responen a les següents preguntes:

- Quins són els problemes ètics que genera una situació de vaga relacionats amb l'atenció a les persones i amb altres professionals de la salut?
- Quins són els criteris per establir els serveis mínims que garanteixen que la vaga no tingui repercussions negatives en la cura de les persones?

El debat no està tancat, ni de bon tros. Estem convençudes que la bona pràctica professional és l'engranatge que fa possible una relació correcta entre la garantia del servei i la reivindicació professional i/o laboral, i sabem també que encara ens queda camí per fer palesa la importància del tenir cura i poder fer compatible aquest objectiu professional amb els interessos de tots els afectats per una vaga, que sempre suposa una col·lisió de drets.

2. Ponència

ANÀLISI ÈTICA I PROFESSIONAL DEL DRET A LA VAGA DE LES INFERMERES

Begoña Román Maestre

Filòsofa

Facultat de Filosofia de la Universitat de Barcelona

L'objectiu d'aquest article és doble. A la primera part exposarem què significa i quina és la raó de ser del dret a la vaga, tant en la seva dimensió ètica com en el seu reconeixement jurídic; esbrinarem què suposa que sigui un dret, ens aturarem en l'evolució del seu tractament jurídic a l'Estat espanyol i acabarem amb l'exposició del conjunt de motius que raonablement poden originar una vaga i com s'insereixen en el món sanitari i en la professió infermera.

A la segona part parlarem de la responsabilitat de la infermera davant d'una vaga, tot recordant que la infermeria forma part dels serveis essencials a la comunitat i que, per tant, el dret a la vaga es pot veure restringit perquè s'han de garantir uns serveis mínims. Cal distingir el concepte de serveis essencials del de serveis mínims, per tal que aquests darrers s'estableixin i es compleixin responsablement, i puguin conviure amb el legítim exercici del dret a la vaga.

I. La vaga com a dret

1. La vaga, dret fonamental

La vaga és un dret laboral, i com tot dret és un bé primari que, en les relacions laborals, garanteix la protecció de la vulnerabilitat de persones que es troben en diferent situació de poder. En efecte, en les relacions laborals assalariades i, per tant, asimètriques, on el professional depèn d'aquell que el contracta, la vaga és l'instrument més potent que té el treballador a l'hora de defensar els seus interessos.

La vaga és un dret fonamental reconegut a l'article 28.2 de la Constitució, juntament amb el dret a la llibertat sindical. La Constitució de 1978 és la primera de les constitucions espanyoles que reconeix el dret a la vaga. Altres vegades es reconeixia la llibertat de fer vaga, però no gaudia del reconeixement de dret i de dret fonamental.

El dret a la vaga és individual, però s'exerceix col·lectivament. Laboralment no parlem d'una vaga individual, sinó que sempre es tracta de la reivindicació d'un col·lectiu que pretén redundar en la millora d'aquest col·lectiu, sigui mitjançant millores salarials o del servei que

ofereixen els professionals. Quan parlem de dret a la vaga no ens referim a reivindicacions personals ni privades, sinó que parlem de reivindicacions col·lectives i públiques. En aquest sentit, són fonamentals les bones i fluïdes relacions que s'estableixen entre el col·lectiu que les convoca i els treballadors que representa (amb tota la dificultat que "la representació" comporta), així com la seva capacitat d'organitzar-se. La relació dels treballadors amb el sindicat és important perquè una vaga sigui o no secundada, cosa que dependrà de la legitimitat de les reivindicacions, de l'oportunitat del moment, dels procediments de presa de decisions i de les accions que es posin en marxa.

Com que la vaga exigeix d'una acció concertada, els sindicats (etimològicament del grec *syn dike*, 'amb justícia') solen jugar un paper rellevant. En aquest sentit, és convenient recordar que fins i tot el pare del liberalisme econòmic, Adam Smith, en el seu llibre *La riquesa de les nacions*,¹ al segle XVIII ja reconeixia la gran asimetria entre els empresaris i els treballadors, i recomanava, per garantir la justícia, permetre l'associació lliure dels treballadors en sindicats per poder fer valer la seva força i obtenir reivindicacions laborals. Considerava que aquesta era una forma necessària per pal·liar el gran perill d'explotació que es pot donar en les relacions assalariades.

Per tal que una vaga tingui èxit cal que sigui eficaç en l'obtenció de les reivindicacions que la motivaven, per la qual cosa és cabdal que el nombre de persones que la secundin sigui elevat, amb l'objectiu que afecti la "producció", ja que és així com exerceixen els treballadors la seva pressió davant l'empresari. En aquest sentit, la vaga suposa sempre una certa violència, perquè violenta l'empresari i suposa l'exhauriment de la millor via per resoldre els conflictes, el diàleg, que consisteix en l'art de buscar la veritat, la justícia i la bondat en el punt de vista de l'altre.

El dret a la vaga comprèn la facultat de sumar-s'hi o no, però suposarà la suspensió (no l'extinció) unilateral del contracte de feina, la pèrdua per part del treballador del salari corresponent als dies de vaga i el cessament de l'obligació empresarial de cotitzar a la seguretat social aquells dies. La vaga limita els drets de l'empresari, que no pot contractar treballadors de fora ni tancar l'empresa (la qual cosa deixaria sense contingut el dret a la vaga). El dret a la vaga no permet l'ocupació del centre de treball per part dels vaguistes, sense que aquesta prohibició impedeixi el dret de reunió dels treballadors.

La dimensió individual de la vaga suposa que la persona pot acollir-s'hi o no, té la llibertat de fer o no vaga, la qual cosa implica, més enllà de l'existència dels piquets informatius, la il·legitimitat i il·legalitat de la pràctica de tractar els que van a treballar com a esquiroles. Ara bé, malgrat que la vaga s'exerceix individualment i una persona pot secundar-la o no, si la vaga té èxit, se'n

¹ Smith A. *La riqueza de las naciones*. Madrid: Alianza Editorial, 2001.

beneficien tots, tant els que l'han fet com els que no; per contra, si la vaga fracassa, com que no s'aconsegueixen les reivindicacions, només perden el seu sou durant els dies de vaga les persones que l'han feta. A més, la persona que no fa vaga no pateix econòmicament, però pren eficàcia a la vaga perquè no fa créixer el nombre de persones que li donen suport, tot i que, una vegada més, aquesta persona es beneficiarà de l'èxit de la vaga. De manera que si, com veurem més endavant, és imprescindible, èticament parlant, argumentar els motius per a la vaga i que aquests siguin "de justícia", la persona que no fa vaga també ha d'argumentar perquè no la secunda.

Des de l'ètica personal i professional s'ha de saber distingir que una cosa és exercir la llibertat de fer vaga o no, i altra, anar de *free rider*. La figura del *free rider*, del que va per lliure, és censurable des d'un punt de vista ètic, perquè atempta contra un principi fonamental de l'ètica, la universalització o coherència. A la pregunta de "i si tothom fes el mateix?", la resposta és "encara sort que no tothom fa com jo". Per posar un exemple, el *free rider* vol colar-se a l'autobús, però alhora vol que hi hagi autobusos públics, la qual cosa només és possible si la gent paga l'autobús, cosa que ell no fa.

Com no podia ser d'una altra manera, també les professions i les organitzacions reflecteixen l'individualisme imperant a la nostra societat, la crisi de la noció de representativitat i la manca de consensos sobre què significa ser un bon professional i al servei de qui o de què està la professió. Només amb el diàleg entre els col·lectius de professionals es pot esbrinar si entenen el mateix sobre què significa un bon servei, una millora professional i si existeix o no aquest consens sobre tot plegat, condicions necessàries per acordar la legitimitat de les raons per fer una vaga.

2. Motius per a la vaga i requisits legals per al seu exercici

Ja hem dit que la raó de ser del dret a la vaga rau en la vulnerabilitat del treballador: la vaga és un dret, és un bé que tothom ha de tenir i que el legislador garanteix per evitar una explotació laboral. Una altra qüestió són els motius per fer vaga. Hi ha tres tipus de motius, no excloents entre ells, per fer vaga:

1. Reivindicacions laborals directament vinculades a la millora de les condicions per exercir la feina, sigui per millorar el servei, sigui per millorar el prestigi de la professió, sigui per millorar directament les condicions del mateix professional.
2. Reivindicacions salarials per millorar la contraprestació econòmica.
3. Solidaritat amb altres companys i/o professionals.

Des del punt de vista legal, l'exercici del dret a la vaga exigeix els requisits següents (article 3 del Reial decret-llei 17/1977):

1. Acord exprés de declaració de vaga adoptat pels treballadors.
2. Preavis a l'autoritat laboral on es comuniquin les reivindicacions de la vaga
3. Formació d'un comitè de vaga a qui correspon garantir els serveis mínims necessaris per a la seguretat de persones i coses, el manteniment de les instal·lacions i el material per poder reprendre l'activitat un cop acabada la vaga.

És importantíssim distingir els *serveis essencials a la comunitat*, que tenen per objectiu protegir drets, béns i llibertat bàsiques, entre els quals hi ha el dret a l'assistència sanitària, dels *serveis mínims* que cal establir per garantir l'exercici del dret a la vaga, que és tan fonamental com el dret a l'assistència sanitària. Habitualment es confonen i s'arriba a parlar de "serveis essencials mínims".

Els serveis mínims són les mesures concretes per garantir la proporcionalitat i ponderació en el conflicte entre drets. La tècnica de la imposició d'un servei mínim coincideix amb el límit a l'exercici del dret a la vaga en els serveis anomenats essencials.² L'Organització Internacional del Treball afirma que són essencials aquells serveis la interrupció dels quals podria posar en perill la vida, la seguretat, la salut de la persona o la població. En aquest sentit, l'important és la naturalesa dels interessos als quals es dirigeix la prestació del servei.

Perquè un servei sigui essencial han de ser-ho els béns i interessos satisfets, que són els drets fonamentals, les llibertats públiques i els béns constitucionalment protegits. D'aquesta manera els límits del dret de vaga són establerts per la satisfacció correlativa dels drets fonamentals i les llibertats públiques, i pel dret de gaudir dels béns amb idèntica protecció constitucional (Constitució espanyola, secció 1a, capítol 2n).

Així, són serveis essencials, entre d'altres, la sanitat, el transport i les comunicacions, l'energia, l'administració pública i l'aparell financer de l'Estat. En tots ells, el dret a la vaga està sotmès a restricció. I la vaga està proscriu i, a vegades també el dret de sindicació, a l'exèrcit, la policia i en els aparells repressius purs, com hem vist aquests dies és el cas de la judicatura.

Així doncs, una cosa és la delimitació dels serveis essencials —i en definitiva és que entrin en joc drets fonamentals en col·lisió amb el dret a la vaga—, i una altra cosa és que la tècnica de garantia hagi de coincidir amb la imposició d'un servei mínim. Hi ha altres mitjans per garantir la compatibilitat del dret a la vaga amb altres drets fonamentals en col·lisió. Tot dependrà de la duració i l'extensió de la vaga i de la capacitat d'autoregulació sindical.

² Baylos Grau A. Los servicios esenciales de la comunidad. A: Llibre de ponències: Jornadas sobre la regulació del derecho a la huelga. Barcelona: Universitat de Barcelona. Servei de publicacions; 1988. p. 67-69.

En aquest serveis essencials, en cas de vaga, una autoritat imparcial pública ha d'establir uns serveis mínims. Normalment es fan a proposta del comitè de vaga, que és qui coneix amb profunditat el serveis i les necessitats reals considerades ineludiblement mínimes. Només aquesta autoritat imparcial i pública pot restringir el dret a la vaga i privar, per tant, una persona d'exercir el seu dret. Tot plegat suposa que en els serveis essencials:

- a) mai no podran fer vaga tots alhora i, per tant, el seguiment de la vaga no pot ser mai del 100%.
- b) no es pot donar una cessació absoluta del servei, sinó que s'ha de garantir una certa continuïtat.

3. Història del dret a la vaga

L'any 1909 a Espanya hi havia llibertat de vaga (no dret a la vaga). El 1916 i 1917 es van promulgar importants decrets sobre el tema. Tant durant la monarquia com a la Segona República s'acceptava la llibertat de vaga, però era prohibida als funcionaris. Pesava més la consideració de l'Estat com a gestor de serveis públics que com a patró o empresari. Avui la distinció dels subjectes que fan vaga (si són o no funcionaris) no és significativa i s'entén que, per bé que l'Estat ha de garantir els serveis considerats essencials per a la comunitat, el fet que alhora sigui empresari és prioritari per garantir el dret a la vaga dels qui treballin per a ell sota el règim que sigui.³ No deixa, però, de ser un fet remarcable que en l'àmbit de la infermeria les poques vagues que s'han fet han estat en centres públics, no tant en privats, potser perquè hi ha més por, potser perquè tenen millors vies de negociació.

Com hem dit, la vaga a Espanya, com a dret fonamental, no apareix fins a la Constitució del 1978, a l'article 28.2. En els temps de Franco fou considerada delictiva. Només aquesta consideració tan extremada ja explicaria l'estrany tractament d'aquest dret que s'ha fet en moltes sentències. El fet de passar d'un dia a altre de ser un delictiu a ser un dret, la manca de tradició en la vaga i el tipus de sindicalisme que es fa a Espanya (bastant antiempresarial, de forta tradició marxista i allunyat d'altres tradicions sindicalistes com l'alemanya o l'escandinava, amb un sindicalisme dialogant, més cooperatiu i, per això, amb poques vagues en la seva història) són altres factors que acaben d'explicar-ho.

En aquest moment no hi ha una llei de vaga a l'Estat espanyol, hi ha un decret del 1997, anterior a la mateixa Constitució, i molta i contradictòria jurisprudència dels tribunals Suprem i Constitucional. Algunes sentències d'aquestes institucions espanyoles fan palès aquest tractament indigne d'un bé declarat constitucionalment "dret fonamental". Així, per exemple, han declarat que el 100% de la plantilla d'un hospital és necessària per cobrir els serveis

³ Bayos Grau A. Derecho de huelga y servicios esenciales. 2a ed. Madrid: Tecnos; 1988.

mínims i, per tant, confonen els serveis mínims amb els essencials.⁴ En altres ocasions no passa el mateix. Així, durant els mesos de juliol i agost, quan els treballadors fan ús del seu dret a vacances, es treballa menys, cosa que demostra que les necessitats dels serveis i la mateixa consideració de què és servei essencial i què és mínim es relativitza.

De la mateixa manera es va declarar en una altra sentència que el dret a la vaga entra en col·lisió amb el dret al treball,⁵ entès aquest com el dret a anar a treballar dels que no fan vaga i no entès com el dret a tenir una manera de guanyar-se la vida, que és el sentit que li dona la Constitució. Des d'aquesta interpretació forçada, si, per exemple, el metge no pot fer la seva feina sense la infermera, aquesta ha de sacrificar el seu dret a la vaga perquè prima el dret del metge a treballar.

Altres vegades, en algunes sentències se sacrifica el dret a la vaga d'un treballador en nom de l'interès general o públic, perquè, es diu, és un perjudici a l'usuari, quan, a vegades, és el mateix estat del servei el que fa mal realment a l'usuari i és, sovint, el motiu pel qual es fa la vaga. O en altres sentències es vol garantir l'activitat normal d'un servei i per això es restringeix el dret a la vaga, oblidant que el que cal protegir no és l'activitat normal del centre, sinó el drets danyats en exercir-s'hi legalment i legítima el dret a la vaga.

Així doncs, en general, podem concloure que històricament es detecta un tracte poc acurat del dret a la vaga. Tot i ser reconegut com un dret fonamental, se'l tracta com si tingués menor dignitat. Amb l'exemple d'aquestes sentències es posa de relleu que el dret a la vaga és "fill d'un déu menor", un dret de categoria inferior. Al mateix temps, val a dir que s'ha tendit cap a una regulació excessiva pel que fa al nombre de decrets sobre serveis mínims —especialment clar en el cas de Catalunya—, i no s'ha progressat gaire en l'autoregulació sindical (ni intersindical) ni, per tant, en la millora del diàleg i les negociacions.

4. L'exercici del dret a la vaga

Hi ha tres moments importants en el procés d'exercir el dret a la vaga: abans, el mateix exercici i després.

En el moment de convocar una vaga es tracta de tenir clars els fins que es persegueixen i els valors i arguments sobre els quals recolzen. Aquest moment és cabdal perquè serà des d'on després mesurarem l'èxit de la vaga: què s'ha aconseguit i com. L'ètica exigeix coherència i argumentació pública de les raons que mouen l'acció; l'argumentació fa referència als valors que et mouen, el per què i el per a què; la coherència al·ludeix a l'harmonia i no contradicció entre els valors, el processos posats en marxa i les conseqüències o resultats obtinguts, tant

⁴ Iranzo Prades R. El hospital no puede restringir el derecho de huelga sin un informe motivado. Actual Derecho Sanit, 2006 (131): 779-782.

⁵ Pérez Rey J. El enfrentamiento entre huelga y derecho al trabajo (A propósito de la STC 80/2005, de 4 de abril). Relac labor, 2006 (1): 453-467.

els desitjats com els anomenats efectes col·laterals. Així doncs, pel que fa a *l'abans* de convocar una vaga, és molt important considerar quatre qüestions:

- a) La legitimitat dels interessos professionals defensats i evitar caure en el corporativisme, en la reivindicació de privilegis; que les reivindicacions siguin justes suposa que redundaran en la millora del servei, en la pràctica i la motivació dels professionals, sense fer mal a altres col·lectius ni a l'organització.
- b) Tenir consciència d'haver esgotat altres procediments i formes de negociació per aconseguir les reivindicacions. D'alguna manera, la vaga és un instrument que, segons els fins a què serveixi, pot ser bona o dolenta, però sempre suposa el fracàs del diàleg d'avui i obligarà sempre a tornar al diàleg demà; però el diàleg de demà sovint es pot veure dificultat per un clima organitzatiu i laboral enrarit.
- c) Sospesar l'eficàcia de la vaga pel que fa al seu seguiment pels treballadors (ja sabem que no en podran fer tots, pel fet de ser serveis essencials) i les possibilitats reals d'aconseguir les demandes. Des d'un punt de vista ètic, cal demanar el que es necessita i és possible d'aconseguir, atès el context en què ens trobem: entrar en càlculs estratègics de demanar 100 per aconseguir-ne 50, aprofitar l'avinentesa i autoinstituir-se en els defensors de totes les causes perdudes, o no voler considerar la situació real de l'empresa i demanar impossibles, són situacions que fan perdre legitimitat i responsabilitat a l'eina que és la vaga. En aquest sentit, és recomanable que hi hagi un consens intersindical per, així, augmentar l'eficàcia de la vaga (i més en l'àmbit de la infermeria, on la pluralitat de representació sindical és força gran).
- d) La previsió i la prudència ens obliguen a pensar qui seran les persones del comitè de vaga que hagin de prendre decisions també en cas d'imprevistos.

Pel que fa a l'exercici mateix de la vaga, caldria tenir present, entre d'altres, els elements següents:

- a) L'explicació clara i pública a les persones afectades per les reivindicacions de la impossibilitat d'aconseguir-les d'altra manera que no sigui amb la vaga. La publicitat i bona comunicació als ciutadans és cabdal perquè són els principals afectats per la vaga. En aquest sentit, fóra bo precisar que no només guanyarà el professional, sinó sobretot que millorarà el servei i en nom d'aquesta millora podem fins i tot apel·lar a la solidaritat dels ciutadans o d'altres professionals. Caldrà sempre demanar perdó per les molèsties causades i informar bé del serveis mínims. Aquesta pedagogia ha de ser de proximitat, de persona a persona, perquè la gent no sempre llegeix els fulls informatius on s'expliquen raons i serveis mínims. I en aquest procés informatiu no es pot tractar amb desconsideració els altres professionals del sector, que veuran augmentada la seva feina per la nostra decisió de fer vaga.

És imprescindible en tota vaga que, a més de l'eficàcia, també es consideri no enemistar-se amb el ciutadà ni amb la professió ni amb la institució. Per això, cal remarcar la importància de la pedagogia social, de la publicitat dels motius, no només interna sinó també de cara al principal afectat, que és el ciutadà. Tornem a insistir en aquest punt: és de justícia explicar-li que les reivindicacions milloraran la qualitat del servei, que el benefici de la vaga, per tant, també redundarà en benefici seu.

- b) El compliment dels serveis mínims acordats exigeix responsabilitat i compromís, la qual cosa posa a prova com anem d'ètica professional, de mínims deontològics i d'excel·lència professional, perquè en dies de vaga on no hi ha normalitat caldrà prendre decisions urgents (sobre si un cas entra o no, i per què com a servei mínim) i la persona que ho faci ha de tenir la confiança dels seus companys, la qual cosa dependrà alhora del consens sobre la professió, la seva legitimitat social i els motius de la vaga.
- c) Cal tenir present que els piquets són informatius i que en cap moment es legitimarà la violència; cal respectar el dret a treballar dels professionals que no vulguin acollir-se a la vaga. L'anomenada crisi de valors de la societat contemporània, sumada a la desafecció per la professió i les organitzacions, juntament amb el fenomen de la infermeria defensiva, també seran obstacles a superar per dur a terme un exercici responsable del dret a vaga.

Pel que fa al després:

Cal tornar a la feina amb l'actitud i la qualitat que aquesta requereix, tant si s'han aconseguit com si no les reivindicacions plantejades. Caldrà treballar per no fer malbé el clima laboral, ni entre els membres del col·lectiu ni a la institució en general. I cal explicar la història de l'experiència: què es va fer bé i què no, què va quedar pendent de regular, què se'n pot aprendre i quines explicacions es poden deixar a les generacions futures sobre la professió i l'organització perquè no caiguin en els errors ja comesos i no deixin d'explorar mai nous camins per millorar la professió .

A tall de conclusió d'aquesta primera part, volem recordar els punts següents:

1. El dret a la vaga és un bé *fonamental* indiscutible del treballador que, organitzat amb altres treballadors, utilitza quan no troba altra possibilitat de millorar les seves condicions laborals.
2. És un dret a exercir individualment (tant a fer la vaga com a no fer-la) però ha d'estar coordinat col·lectivament.
3. Entra en col·lisió amb el dret dels ciutadans a l'assistència sanitària, i per arribar a un equilibri de protecció de tots dos cal establir serveis mínims.

4. El dret a la vaga s'ha d'exercir per raons d'interessos professionals, i siguin quins siguin els motius és cabdal:
- a) que no siguin corporativistes, perquè exigeixin privilegis, és a dir, lleis privades, tracte diferencial o discriminatori respecte a altres col·lectius o professionals;
 - b) que les reivindicacions millorin la legitimitat de la professió, de la institució, i redundin sempre en la millora del servei que el professional dóna a la societat;
 - c) que la convocatòria de vaga no sigui precipitada, és a dir, que s'hagin exhaurit totes les altres vies de negociació i diàleg;
 - d) que es faci una publicitat detallada i es garanteixi la transparència en els motius, així com els serveis mínims que hi haurà. Totes aquestes accions es posaran en marxa en convocar la vaga, i
 - e) que es respectin les decisions autònomes del treballadors de secundar-la o no, evitant pressions a les persones que no ho volen fer, tot i que difícilment es pot evitar del tot certa violència, en tant que l'eficàcia d'una vaga rau en la seva capacitat d'impactar i pressionar l'altra part per tal que cedeixi.

II. La responsabilitat de la infermera davant d'una vaga

1. L'establiment dels serveis mínims

Com hem vist, pel fet que la infermera és una professió de serveis essencials per a la comunitat, es pot limitar el dret a la vaga per tal de cobrir uns serveis mínims. La limitació que tenen les infermeres a l'hora de exercir el seu dret a la vaga ve donada per l'obligació de mantenir els serveis mínims. Aquests serveis mínims són necessaris no per l'activitat mateixa, sinó pels drets constitucionals que es deixarien de respectar si l'activitat s'interrompés. El problema més important en aquest aspecte rau en la necessitat de conciliar el dret a la vaga dels treballadors amb l'assistència deguda als usuaris. El dret a la vaga ha de cedir quan el seu exercici pot ocasionar a la col·lectivitat més mals i més greus que els que els vaguistes experimentarien si les seves reivindicacions o pretensions no tinguessin èxit.

Quatre són els requisits formals per a l'establiment dels serveis mínims:⁶

1. Una instància pública imparcial, que és l'única que pot establir els serveis mínims i restringir per això el dret a la vaga a algunes persones. En el cas de les vagues en infermeria, el fet que l'Administració sigui alhora patró, gestor de serveis i instància pública, dificulta la imparcialitat.

⁶ Jornadas sobre la regulación del derecho a la huelga [Llibre de ponències]. Barcelona: Universitat de Barcelona. Servei de publicacions; 1988.

2. La doble motivació de la restricció del dret de vaga: en un primer moment, es proposen uns serveis mínims per als dies de vaga; en un segon moment es consulta els vaguistes i, en el cas que aquests siguin impugnats, la càrrega de la prova resideix en l'autoritat que ha restringit el dret a la vaga. En aquests primer requisits són importants l'autoregulació sindical per arribar a fer propostes raonables de mínims, així com l'ètica professional dels col·lectius involucrats, que són qui millor coneix el servei i sap, per tant, què és de mínims i què no. S'han de tenir clars quins criteris es faran servir per declarar què és de mínims i quin nivell de manteniment de servei és necessari per garantir la seva cobertura.

3. La notificació de la persona a la qual no es restringeix el dret a la vaga en nom de la cobertura dels serveis mínims i la publicitat dels serveis mínims que es donaran.

4. Audiència prèvia amb els vaguistes per a la imposició definitiva dels serveis mínims.

Pel que fa als requisits de fons hem de recordar que no hi ha una norma general per a totes les vagues, ni tampoc per a cada sector: cada vaga és un cas i un món. No val una norma general que digui "en cas de vaga, i en concepte de serveis mínims, treballarà el 30% de la plantilla".

Però sí que s'haurien de considerar dos criteris per establir els serveis mínims:

a) La proporcionalitat dels sacrificis, la qual cosa comporta considerar la possible substitució del servei (per exemple, si es pot derivar el malalt a un altre centre). És convenient insistir també que no s'ha de considerar el centre afectat per una vaga com un tot, perquè no tot és necessari: l'atenció telefònica o els serveis de radiografia no tenen, en cas de vaga, la mateixa importància.

b) La restricció de la restricció: la menor restricció possible del dret a la vaga.

A tall de resum podem concloure, doncs, que l'establiment dels serveis mínims correspon a l'autoritat governamental de les comunitats autònomes. El centre sanitari no pot així restringir el dret a la vaga sense un informe motivat i detallat, ja que tant el Tribunal Suprem com el Constitucional requereixen una motivació molt clara per restringir el dret a vaga dels treballadors. I aquesta restricció motivada s'ha de fer pública perquè les infermeres puguin conèixer les raons per les quals se sacrifica el seu dret a la vaga.

2. Ètica de la infermeria i dret a la vaga

En el cas dels serveis infermers, no es pot saber a priori quins són aquests serveis mínims: s'haurà de precisar i ponderar cas per cas, atenent a la finalitat dels serveis i a les circumstàncies particulars. L'extensió material i personal de la vaga, la seva duració i extensió i la gent que es podrà trobar afectada canviaran segons el centre o la institució. Per dur a terme aquestes tasques de previsió i ponderació és fonamental l'existència d'un sindicalisme madur, col·laborador, que proposi uns serveis mínims raonables ponderant els interessos en joc. I més

important encara és la col·laboració de les infermeres a l'hora de proposar els serveis.

Trobar l'equilibri més ponderat entre el dret a vaga i el dret a l'assistència sanitària, des d'un principi de raonabilitat, obliga a una ponderació i valoració dels béns o drets dels afectats, de l'àmbit personal funcional o territorial de la vaga, de la seva duració. En aquest sentit, la infermera ha d'ajudar a explicitar què és urgent, prioritari i secundari, i els motius, a l'hora de dissenyar els serveis mínims. Ja hem dit que garantir la cobertura mínima no exigeix aconseguir el nivell de rendiment habitual ni assegurar el seu funcionalment normal. Com es poden establir mecanismes per garantir tots dos drets, el de la vaga i el de la prestació dels serveis essencials de la comunitat? Si durant les vacances podem prescindir de determinats professionals i funcionar garantint uns serveis essencials, això també s'ha de poder fer en el cas de vaga. Però això demana un esperit de cooperació per respectar el dret a la vaga, per no danyar altres professionals en l'exercici d'aquest dret i per trobar una entesa el més ràpida possible entre les dues parts enfrontades, que eviti que, en cas de conflicte, s'arribi una altra vegada a fer ús de la vaga.

Aquesta maduresa autoreglativa dels sindicats, aquesta ètica del treball, es posa en relleu precisament en els moments crítics com és una vaga, però no es pot improvisar. A l'hora d'establir els serveis mínims són una ajuda els codis ètics de la professió, perquè és allà on es recorden aquells deures exigibles a les infermeres. De totes maneres, no és suficient aplicar uns mínims deures exigibles a totes les infermeres per tal de no ser negligents (molt codis d'ètica es limiten a això), ans al contrari, el dia de vaga el serveis mínims s'han d'exercir excel·lentment, des de l'excel·lència professional, perquè menys servei no implica menys qualitat.

En aquest sentit, a més dels codis ètics i de l'aposta per l'excel·lència professional, també els quatre principis de l'ètica, i alguna virtut, ens poden ajudar a establir els serveis mínims.

El principi d'autonomia ens recorda el respecte que mereixen les persones, tant les que fan vaga com les que no en fan, sempre que sigui per raons motivades i universalitzables, no corporativistes ni de *free rider*.

El principi de no-maleficència ens obliga a no augmentar el mal dels que ja estan malament, la qual cosa suposa, en aquest cas, ponderar el no que es donarà als usuaris en la seva petició de servei per no fer mal les altres part afectades, com són els companys en vaga, minoritzant el mal que ineludiblement es cometrà.

Justa és una decisió que té el consentiment dels afectats que, en condicions d'informació i simetria, arriben a un consens. En el cas de vaga, com que es tracta d'una mesura de pressió, de condicions asimètriques, amb impossibilitat de consens, com a mínim cal salvar la condició de la informació. D'aquí la importància de comunicar els motius i els detalls concrets sobre com afectarà la vaga i quants dies durarà.

El principi de justícia ens obliga a comunicar als afectats el perquè de la decisió i els processos que se'n derivaran, i demanar disculpes per les molèsties, així com reprendre el servei tan bon punt acabi la vaga. No oblidem que totes les part apel·len a raons de justícia, és a dir de drets, en conflicte, quan esgrimeixen les seves reivindicacions: el dret a la vaga d'uns professionals,

el dret a no fer-la d'altres professionals i el dret a rebre assistència sanitària de la ciutadania.

La prudència, com a virtut del terme mitjà entre dos extrems que són dos vicis en la formulació aristotèlica, convida a trobar el terme mitjà en la ponderació o proporcionalitat, per resoldre el conflicte de drets sense que això suposi el sacrifici de cap dels dos que estan en joc. Es tractarà aquí d'apel·lar a aquell criteri prudencial de la raonabilitat per trobar l'equilibri malabar entre baixar suficientment el rendiment en la prestació de serveis per garantir l'eficàcia de la vaga i fer el menor mal als usuaris. Per això, és fonamental explicar bé a tots els afectats per una vaga que la imposició de la normalitat del servei assistencial comprometria el contingut essencial del dret a la vaga.

Normalment a les vagues hi ha tres autonomies en joc, com formant un triangle: l'Administració, els usuaris i famílies i els professionals. Com que aquest és el mateix triangle de la qualitat d'un servei, sempre ha de ser en últim terme aquesta qualitat el motiu pel qual hem de dialogar i ens hem d'entendre. Així, respectada la no-maleficència, l'autonomia i la justícia, el principi de beneficència ens impel·leix a buscar el màxim bé, que aquí significa la millora en la qualitat del servei.

Una vaga acaba bé quan ha estat alt el nombre de persones que hi han donat suport. No es compta el mal que ha fet, sinó les confiançaes que s'ha guanyat i els canvis aconseguits que han redundat en una millora per a tots. També aquí menys és més: menys dies de vaga però de més eficàcia, menys motius però més contundents per la seva legitimitat, etc. Una vaga indefinida sol fer molt de mal, ja que crea desorientació en l'usuari i crispació en tot l'entorn sanitari.

Per això, i en darrer lloc, hauríem de citar la inel·ludible necessitat de l'ètica de l'organització que pateix una vaga: hauria d'entendre les causes i el malestar, i mirar, per damunt de tot, de buscar el millor futur per a les negociacions.

Com a síntesi d'aquesta segona part, volem recordar els punts següents:

1. És responsabilitat dels professionals establir criteris objectius en cada cas sobre què significa un servei essencial, per què ho és i quantes persones aproximadament afectarà.
2. Una vaga posa a prova l'ètica del treball amb què s'exerceix la infermeria, la deontologia professional i la recerca de l'excel·lència, aspectes que, a vegades, la mateixa organització ens impedeix seguir.
3. L'exercici del dret de vaga posa a prova la capacitat del col·lectiu professional i de la institució de gestionar els seus conflictes laborals. Aquesta ha de ser una experiència d'aprenentatge per resoldre els conflictes quan totes dues parts han d'arribar a acords perquè han de treballar plegades, en un bon clima laboral, especialment important en els professionals responsables del tenir cura.
4. La vaga posa a prova l'ètica organitzativa i professional de les infermeres, la seva capacitat de promoure i incentivar la recerca de l'excel·lència sense aprofitar-se que ho fa en nom d'una professió de servei essencial a la comunitat.

El diàleg és l'art de buscar la veritat, la justícia i la bondat en el punt de vista de l'altre: ningú les té en exclusiva ni aquestes són nocions estàtiques. I com tot art, s'aprèn amb la pràctica i amb el desig de millora contínua.

Bibliografia

Bayos Grau A. Derecho de huelga y servicios esenciales. 2a ed. Madrid: Tecnos, 1988.

Bayos Grau A. (coord.). *Estudios sobre la huelga*. Albacete: Bomarzo, 2005.

Iranzo Prades R. El hospital no puede restringir el derecho de huelga sin un informe motivado. *Actual Derecho Sanit* 2006 (131): 779-782.

Pérez Rey J .El enfrentamiento entre huelga y derecho al trabajo (A propósito de la STC 80/2005, de 4 de abril). *Relaciones laborales* 2006 (1): 453-467.

Jornadas sobre la regulación del derecho a la huelga [Llibre de ponències]. Barcelona: Universitat de Barcelona. Servei de publicacions, 1988.

3. Aportacions al debat

3.1 DES DE LA PROFESSIÓ INFERMERA

3.1.1 Anna Fidalgo Benitez, infermera de l'àrea quirúrgica. Secretària del Comitè d'Ètica Assistencial (CEA). Consorci Hospitalari de Vic

Respostes a les preguntes formulades per a la reflexió

1. Quins són els problemes ètics que afronten les infermeres en el seu treball diari amb els pacients i les famílies a l'hora d'exercir el dret a la vaga?

La vaga no és ètica. Per tant, és fàcil dir que vulnera tots els principis ètics de les persones, i és d'esperar que generi problemes ètics en el nostre treball diari. Denega el dret més bàsic del malalt, que és el de tenir accés al sistema sanitari lliurement i sense impediments. Així ho especifica la Carta de drets i deures del ciutadà en el sistema sanitari al punt 1.1, que amb el títol «Dret a l'atenció sanitària i als serveis de salut» especifica que «els ciutadans tenen dret a gaudir dels serveis d'atenció sanitària, de salut i de les prestacions corresponents, de manera individual o col·lectiva, d'acord amb el que disposa la normativa».

El nostre propi codi deontològic, als articles 49, 50, 51, 52 i 53 també és contrari a la vaga, tot i que no expressa prohibició, tal com es transcriu a continuació:

Art. 49. El professional d'Infermeria ha de tenir en compte que l'obligada fidelitat envers el pacient, intrínsecament lligada a la professió i independent de circumstàncies personals o col·lectives, posa uns límits molt estrets al marc en què l'anomenat dret a la vaga —en sentit lat— es pugui emprar honestament, àdhuc en l'activitat privada. Una vaga sanitària no és homologable a cap altre tipus de vagues.

Art. 50. El professional d'Infermeria ha de considerar que els drets dels malalts a ser atesos tenen prioritat sobre el dret a la vaga, i que el respecte al sofriment de l'ésser humà és un principi absolut que no pot ser violat, ni tan sols per controvèrsies de sindicats, de dignificació de la professió, de sol·licituds d'augments salarials, de protestes davant l'administració, etc.

Art. 51. El professional d'Infermeria ha de tenir en compte que sota cap concepte no pot utilitzar la negació d'assistència als malalts, i posar en perill la seva vida, per defensar drets professionals, econòmics, laborals, polítics, etc.

Art. 52. La desassistència o abandonament dels serveis d'urgència o similars no poden ésser mai un mitjà ètic de reivindicació, ans al contrari, constitueixen un fet gravíssim que afecta la mateixa essència de la professió.

Art. 53. En els casos en què es considerés justificada una vaga i s'haguessin exhaurit tots els mitjans possibles per resoldre els conflictes causants del litigi, s'hauran d'observar els mínims assistencials, àmpliament considerats i fixats per un comitè *ad hoc*, que tingui com a preocupació essencial la protecció dels drets dels pacients.

Altres codis deontològics com l'espanyol o l'anglès, molt influïts per Florence Nightingale, són molt més fermes en aquesta qüestió. Val a dir, però, que aquests codis es van redactar fa molts anys, quan les infermeres tenien una vocació altruista i generosa, i també existia un fort sentit de la jerarquia i de la disciplina obedient. Per exemple, el codi de conducta professional del Col·legi d'Infermeria del Regne Unit assenyala que "...tant la interrupció dels serveis mitjançant una vaga com la simple amenaça de vaga estan en oberta contradicció amb el compromís professional de servir els pacients. Per això, ¿s'han de rebutjar públicament les vagues de les infermeres, així com si la fan altres professionals o estaments implicats en l'atenció de la salut".

Amb això vull dir que tots els documents de què disposem les infermeres per elaborar la nostra conducta ètica professional són contraris a la vaga. Per tant aquesta no és ètica.

Si analitzem els principis ètics, l'atenció al dret de rebre atenció dels malalts es veu vulnerat davant d'una vaga, però potser el més evident i el més greu és el principi de no-maleficència (no fer mal). Fent una vaga es perjudica el malalt, encara que s'hagin pactat uns serveis mínims.

Hi ha qui pensa que, segons el tipus de vaga, el temps i els motius, es vulneraran més o menys els principis ètics. Pot semblar que si la vaga es fa per millorar l'hospital, les prestacions de serveis, el material o per reivindicar més personal, les implicacions ètiques seran menors, ja que aquesta vaga suposadament comporta un bé per al pacient perquè millorarà la qualitat assistencial que s'ofereix. Però en realitat el que estem fent és perjudicar uns malalts, car no sabem si realment la vaga donarà algun fruit. També pot semblar que utilitzem el malalt com a mitjà per aconseguir els nostres objectius, però des de la bioètica mai no farem servir la persona com un mitjà, ja que es considera com un fi en si mateixa. Tampoc des de la bioètica es pot fer el mal per aconseguir el bé.

Hi ha molts tipus de vagues, amb més o menys grau d'implicació ètica. És clar que com menys dies de durada tingui, menys es perjudica el pacient, i que si aquesta és en dies alternatius, l'usuari tampoc se'n veurà tan afectat.

La informació, que és un dret del malalt, també és molt important durant la vaga. Si aquest rep informació i entén els motius de la vaga, es pot solidaritzar amb les infermeres i no se sentirà desatès pel sistema sanitari.

Si la vaga és molt llarga, s'hi afegeixen implicacions socials que faran que la imatge de les infermeres es degradi.

2. Quins són els problemes ètics que afronten les infermeres en el seu treball diari amb els seus companys de feina a l'hora d'exercir el dret a la vaga?

La vaga ha de ser voluntària, ja que no podem forçar els professionals a fer una vaga, perquè es vulnerarien els seus principis morals i la seva ètica professional.

Com a professionals amb drets i deures no podem manipular les persones, mitjançant coaccions, i lamentablement això passa en el moment de proposar una vaga. La dignitat de les persones ha de prevaldre sobre el dret a la vaga i s'ha de respectar les opinions de tothom. L'objecció de consciència és lliure i et defineix com a persona amb una autonomia i amb moralitat pròpia.

Les diferències d'opinions poden fer aparèixer molts conflictes ètics entre els companys. La manca de respecte és més greu i inadmissible, tant si la comet qui fa vaga com qui es queda treballant.

Menysprear les persones que segueixen la vaga i també les que decideixen no secundar-la davant els pacients pot perjudicar aquest darrer col·lectiu, ja que els pot provocar intranquil·litat. En aquest sentit, el pacient no s'ha de veure mai afectat pels problemes laborals.

3. Quins són els criteris que s'haurien de consensuar a l'hora de decidir quins són els serveis mínims?

Decidir quins són els serveis mínims és força complicat, sobretot als hospitals comarcals, on ja hi ha una manca de personal important. Hi ha serveis i torns on difícilment els malalts notarien que hi ha vaga, com és en el torn de nit o a hospitalització, on ja es treballa sota mínims.

On se segueix més una vaga és a l'àrea quirúrgica, al laboratori i a consultes externes. Tenint en compte que deixar aquests serveis sota mínims és perjudicar el temps d'espera d'una intervenció quirúrgica —encara que és mínim per a les infermeres sempre és molt important per als pacients—, és fa difícil utilitzar uns criteris generals.

Els criteris han d'anar dirigits a fer el menor mal possible al major nombre de persones, és a dir que cal buscar una manera de respectar els drets del malalt intentant generar el menor conflicte ètic possible.

4. Quins criteris ètics han de guiar la negociació de les infermeres amb la institució (o institucions) per aconseguir els seus objectius?

El respecte a la dignitat de les persones, a l'ètica professional i als drets dels malalts. Conèixer quins són els criteris dels altres, que, parlant des del punt de vista de l'ètica, segur que seran els mateixos i, a partir d'aquí, obrir les negociacions amb un diàleg coherent per ambdues parts.

3.1.2 Sílvia Granollers Mercader, infermera de l'Àrea Bàsica de Salut (ABS) de Cornellà de Llobregat

El dret a la vaga que tenim les infermeres, com tants altres professionals, és un bé que posseïm (un dret fonamental) i que hem de defensar com faríem amb qualsevol altra possessió o objecte de valor. Defensar el dret a la vaga és també justificar que podem exercir aquest dret i que sabem com fer-ho per tal de no vulnerar els drets dels ciutadans que hem d'atendre.

El *Diccionario ideológico de la lengua española* de Julio Casares defineix la vaga com «ocio, tiempo que uno está sin trabajar. Cesación simultánea en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos». El *Diccionario de uso del español* de María Moliner puntualitza “suspensión colectiva del trabajo por parte de los obreros o empleados, realizada por acuerdo tomado entre ellos como medio para conseguir alguna pretensión social en relación con las condiciones de trabajo o, a veces, política”.

Si analitzem aquestes explicacions acadèmiques estarem d'acord que la vaga és, d'entrada i per definició, “deixar de fer”. Ara bé, quantes coses es poden deixar de fer en un servei essencial com és el de l'atenció sanitària? Si deixéssim escollir al ciutadà, què ens demanaria? Quina seria la cartera de serveis mínims que proposaria el pacient ingressat en un hospital o el que és atès a domicili? Quines repercussions tindria comunicar-los “estem fent vaga, ajudi'ns a portar-la a terme”? Sempre s'ha d'escollar la veu del ciutadà, a qui ens devem, però és més, m'atreveixo a aventurar que si ell decidís els seus serveis mínims, aquests serien molt més restrictius que no pas els que resulten de la decisió dels professionals.

Ara bé, defensarà el ciutadà el dret a la vaga del seu professional sanitari en qualsevol circumstància? Indubtablement no. Penso que s'han de donar unes condicions: el ciutadà ha de saber què volen les infermeres i entendre per què ho reclamen, i ha de compartir amb elles el motiu més primari de tota negociació, allò que impulsa un individu o un col·lectiu a lluitar, el saber “per què necessito el que demano”. Això últim, considerat una necessitat en el camp de la negociació, és sempre innegociable, però en canvi pot ser molt ben compartit per persones que defensen posicions contraposades. Per això, com a ciutadà puc entendre i no compartir que les infermeres reclamin 30 minuts menys de treball assistencial setmanal, perquè volen dedicar aquest temps a fer recerca, però en canvi donaré suport a la vaga si comparteixo la seva necessitat d'investigar per millorar l'atenció al malalt. Aquest procés de donar suport a la vaga i facilitar que es pugui dur a terme el que es demana al ciutadà és cabdal per aconseguir que la vaga sigui eficaç. Però és un procés complex que requereix uns canals de comunicació bidireccionals, sempre oberts.

I si la informació és vital perquè el ciutadà secundi la vaga, imaginem la importància que tindrà que aquest procés és desenvolupi de manera impecable entre els professionals! El “deixar de fer” que comporta una vaga s'exerceix de manera simultània i col·lectiva, però entenent que l'individu té dret a adherir-s'hi o no. I en funció de què una infermera secundarà o no una vaga? De la informació que rebí i de si aquesta reflecteix una necessitat que considera correcta i convenient. Els professionals han de rebre el missatge i aquest ha de ser convincent. “No ens

vénen a explicar res” o “No m’han informat” són frases habituals en situacions conflictives. Les notícies es poden anar a buscar, però m’atreveixo a assegurar que les vagues se secunden depenent de la informació que es rep de manera personalitzada o en el lloc de treball. El comitè de vaga ha de tenir molt present com fer arribar a totes les infermeres les circumstàncies que han dut a la vaga i el discurs sobre què volem, per què ho volem i per a què ens servirà el que aconseguim.

L’eficàcia d’una vaga depèn del nombre de professionals que la secunden, perquè aquest nombre és la imatge gràfica del pes de la reivindicació. I els que no s’hi han adherit? Potser no comparteixen les queixes, potser les desconeixen o potser consideren que manca claredat en el procés. En tot cas tampoc és fàcil treballar durant una vaga: si la meua feina depèn d’altres, possiblement tampoc podré exercir; si ho faig seré conscient de provocar desigualtats entre ciutadans atesos i no atesos, i al final del procés, si les condicions que es reclamen s’accepten, els beneficis recauran sobre tots els professionals sense distincions. La vaga repercuteix en els àmbits personal (quina és la meua posició davant la vaga i quins conflictes em genera) i interpersonal (com ens seguirem relacionant persones que hem optat per posicions diferents) i, naturalment, en les nostres relacions professionals. Té implicacions en l’àmbit personal i afectarà directament la feina d’altres professionals (el personal d’admissions haurà de trucar i tornar a programar, serveis d’urgències amb augment de la demanda, disminució de la confiança de la comunitat, etc.). En el temps que dura una vaga l’ambient en un servei o equip de salut fàcilment es pot enrair i fer aflorar conflictes no declarats. Quan es porta a terme una vaga s’ha d’haver definit molt bé per què es fa, s’han d’haver estudiat molt bé els diferents escenaris que provocarà la convocatòria, i també totes les possibles solucions, s’ha d’haver informat de manera exhaustiva, s’ha d’haver planificat i s’ha d’haver quantificat i, sobretot, minimitzat, el cost personal i professional que comportarà.

Entenc la vaga com una solució violenta a un conflicte mal resolt i, per tant, com un fracàs de la comunicació. En les èpoques on el diàleg era impossible i un sector es negava sistemàticament a escoltar les necessitats dels treballadors, fer vaga, tot i ser il·legal, era l’única via possible per avançar cap a una societat més justa. Avui la situació és diametralment oposada i com que podem exercir el dret, hauríem de posar totes les mesures possibles per tal d’evitar resoldre els conflictes declarant una vaga. La vaga es pot convertir en una mesura de pressió i durant les negociacions es pot utilitzar com una amenaça, però qui la lidera sap que és una doble arma; es convoca en plena escalada d’un conflicte, quan possiblement totes les parts implicades han quedat entrampades en les seves pròpies paraules, quan possiblement s’ha dit més del que s’hauria volgut dir i quan per a tots és molt difícil, per no dir impossible, recapitular i posar les coses damunt la taula en la seva justa mesura. Per això possiblement tots els implicats estarien d’acord que es fa del tot necessari buscar estratègies de resolució de problemes que facilitin l’enteniment entre les parts en conflicte, tot facilitant l’escolta, el diàleg, la capacitat d’entendre les posicions dels altres, i permetre la possibilitat d’obrir noves perspectives al conflicte. En la mediació, on la figura d’un tercer que és imparcial i ajuda les parts que voluntàriament desitgen participar a reflexionar i trobar solucions compartides, es podria trobar el procediment natural i habitual en totes les organitzacions sanitàries dels nostres temps.

3.1.3 Manoli Macarro Rodríguez, infermera. Membre del Comitè d'Ètica de la Corporació Sanitària Parc Taulí

El dret a la vaga de les infermeres és un dret fonamental. És un dret jurídic que s'exerceix individualment però que es declara col·lectivament. Sempre té una finalitat i posa en relleu les relacions interprofessionals i el consens.

El dret a la vaga s'utilitza per aconseguir canvis, per motius d'eficàcia. La finalitat de la vaga ha de ser clara i explícita. Les reivindicacions no han de ser corporativistes ni s'han de reclamar privilegis propis dels professionals. L'objectiu ha de ser millorar la professió i per tant l'assistència a les persones.

Una vaga posa de manifest el fracàs en el diàleg i la capacitat de negociació de les parts implicades. No hi ha procés de negociació ni de mediació que no requereixi el diàleg com a eina per transformar les coses. En el cas de les infermeres l'impacte de la vaga consisteix en la confiança social que siguem capaces de mobilitzar, més enllà del nombre de persones que l'han secundat o s'hi han adherit. Si no té aquest impacte es buida de contingut.

Les infermeres i els conflictes ètics conviuen al llarg de tots els anys d'exercici. És una professió que pren decisions en situacions de risc i per tant la responsabilitat és un valor inherent. Argumentar els motius de la vaga és, des de el punt de vista moral, una exigència. No podem perjudicar els altres, no en nom del nostre dret. Acostuma a haver-hi molts àmbits implicats, amb variabilitat d'interessos.

El dret a la vaga és un dret de justícia que no ha de vulnerar el dret de l'usuari a rebre el servei. Però cal que reflexionem sobre els següents temes: Quin model de ciutadà tenim? Quina visió volem oferir de la professió? Tots entenem la professió infermera de la mateixa manera? Quina qualitat de servei volem?

La societat és cada vegada més plural, però també més individualista. Estem acostumats a respostes ràpides davant qualsevol estímul. Tot es vol aquí i ara. No som generosos ni solidaris, es premia la competitivitat, no la competència.

Les mateixes infermeres són també part de la societat i per tant són diverses. Tots aquests canvis que es produeixen en l'entorn i la societat fan que la professió infermera hagi d'adaptar i adequar les cures a les necessitats de les persones, amb tota la diversitat, i alhora estar a l'alçada dels nous requeriments. Per aquest motiu és bàsica una professió cohesionada amb un mínim consens en temes rellevants i amb uns mínims deontològics ineludibles. Cal també tenir consciència de pertinença a la professió, cosa que en alguns casos s'està perdent.

Necessitem fòrums de discussió i de reflexió que s'organitzin en els mateixos centres i en altres àmbits, com les associacions o els col·legis professionals, per consensuar criteris, establir

recomanacions i mantenir uns professionals amb una massa crítica i de coneixement que faci créixer la professió. És veritat que hi ha una desafecció a la professió, s'ha perdut la vocació i s'ha viscut amb una deontologia defensiva, però és un repte aconseguir la transformació dels professionals, establir un equilibri entre els valors dels pacients i els dels mateixos professionals, entre professionals, entre l'experiència i el coneixement, i establir una relació compartida entre el treball i l'ètica professional.

Millorar el servei és el que legitima la professió infermera. És el reflex del principi de beneficència, ja que els professionals busquen oferir el millor servei, fer el bé. I són ells mateixos, amb la participació del pacient, els que tenen el coneixement per saber el que en cada cas és el millor.

Cadascú, respectant el dret a exercir la seva autonomia, es pot adherir o no a la vaga, però en qualsevol cas la decisió ha d'estar argumentada. Ha d'existir un compromís personal i professional. Qualsevol decisió que es prengui tindrà repercussions. D'altra banda, el dret al treball ha de ser respectat, encara que no compartim les raons i posem en dubte l'ètica de qui l'utilitza.

És important explicar les raons a altres col·lectius perquè vegin la legitimitat de les peticions i aconseguir que les respectin. Són necessaris la solidaritat i el suport dels membres de l'equip assistencial per aconseguir l'eficiència de la vaga. Sense aquesta complicitat i respecte es crearan situacions de conflicte.

És bàsic consultar els usuaris, ja que la seva participació en el procés és cabdal. Són ells els que pateixen les conseqüències de la vaga. La nostra decisió els afecta i, per tant, és de justícia la seva participació. No podem permetre que els usuaris es posin en contra nostra i, per tant, cal vetllar perquè no hi hagi una pèrdua de confiança.

Cal fer pedagogia, explicar de manera planera que estem exercint un dret, amb uns valors i unes raons plenament justificades, que comportaran una millora de l'assistència, i també deixar clar que s'han esgotat totes les vies de negociació.

El dret a la vaga i el dret a l'assistència sanitària són dos drets que cal protegir. Quan entren en col·lisió els dos drets fonamentals cal aconseguir un equilibri, ponderat i, a vegades, cal sacrificar tots dos drets.

Pel que fa als anomenats serveis mínims, cal recordar que la garantia d'una mínima continuïtat del servei essencial és un servei mínim. Un servei essencial és bàsic, és un dret a protegir, ja que per damunt de tot cal garantir la continuïtat en l'assistència.

Hi ha d'haver un equilibri entre l'autoregulació i la regulació jurídica, basat en un sindicalisme madur. Un sindicalisme madur vol dir disposar d'una massa crítica racional, reflexiva i ètica, i superar tradicions arcaïques, de certes maneres de representar els professionals.

Els serveis mínims els ha de conèixer tothom, infermeres i usuaris. Es pacten amb el comitè de vaga i és aquest qui ha de fer pedagogia entre els professionals. És necessari diferenciar entre el que és urgent i el que és inajornable per no generar conflictes i utilitzar els drets i les responsabilitats que legitimen el comitè de vaga.

És necessària una explicació clara i pública, i cal fer pedagogia social (qui, com i on s'informa) i no només als afectats. És important saber explicar i aconseguir tenir mitjans de comunicació a l'abast que ens permetin explicar els motius de la vaga.

Durant la jornada de vaga hauríem de desenvolupar la nostra tasca de tenir cura millor que mai i, una vegada reiniciat el servei, reprendre el clima de confiança i de no-crispació, encara que les reivindicacions s'hagin vist acomplertes.

La instància pública és l'única que pot restringir el dret a la vaga, però sempre haurà d'argumentar per què i en tant que dret, la restricció ha de ser mínima.

Amb els serveis mínims s'hi pot estar en desacord i fins i tot es pot arribar a impugnar-los. En cada cas s'han de negociar i cal analitzar circumstància per circumstància, i no fer-ho *a priori*. Determinar les accions és molt complicat, però podem posar els fonaments sobre els quals construir la part més operativa. Qui els pot establir millor és la infermera assistencial, que és qui té el coneixement i sap què es pot deixar de fer i què no sense ser negligent i en coherència amb la deontologia professional que estableixen les normes d'obligat compliment.

És important aprendre d'experiències passades i registrar els informes, ja que ens ajudaran a gestionar els conflictes en altres ocasions. Una vaga posa a prova l'ètica de treball de les infermeres i la recerca de l'excel·lència. Cal, doncs, plantejar unes reivindicacions argumentades, basades en el respecte als altres i en la personalització i l'adequació a les necessitats assistencials dels usuaris.

El dret a la vaga es un fi en si mateix i no un mitjà. A més, evidencia la capacitat de gestionar conflictes i l'ètica de l'organització, que ha d'interpretar la vaga com l'exercici d'un dret fonamental, fruit d'una gestió de conflictes sense resultat.

No és plantejable una vaga quan s'abusa, quan no s'esgoten els mecanismes mediadors i quan té finalitats corporativistes.

3.1.4 Lluïsa Montes Pérez, infermera. Responsable de la Federació de Sanitat de Comissions Obreres (CCOO)

1. Quins són els problemes ètics que afronten les infermeres en el seu treball diari amb els pacients i famílies a l'hora d'exercir el dret a la vaga?

En primer lloc, cal manifestar que la vaga és el fracàs de la negociació en qualsevol conflicte. La vaga és un mitjà de pressió, però és també un dret fonamental reconegut per la Constitució espanyola de 1978.

El dret de vaga és un dels mitjans necessaris i legítims, encara que extrem, de què disposen els treballadors i les seves organitzacions per a la promoció i defensa dels seus interessos i l'assoliment de les seves aspiracions.

El dret a la vaga està inclòs entre els drets fonamentals i les llibertats públiques, que són aquells que gaudeixen d'un grau de protecció més alt a la nostra Constitució.

El dret a la vaga és individual, encara que s'exercita col·lectivament i és per això que en el sector sanitari genera un gran impacte social i una gran repercussió. Però cap dret no és absolut i incondicional, ja que el seu exercici sempre està condicionat pels drets dels altres.

A l'hora d'exercir el dret a la vaga, les infermeres, com tots els col·lectius sanitaris, s'enfronten a problemes ètics en relació amb les persones ateses i els seus familiars, sobretot perquè aquest col·lectiu és el que pateix els efectes de la vaga i no és part del conflicte.

Per evitar problemes ètics, la infermera haurà d'explicar amb claredat a les persones ateses i als seus familiars les reivindicacions i la impossibilitat d'aconseguir-les d'una altra manera, deixant clar que els serveis mínims es compliran.

De vegades, els serveis mínims no són clars ni es detallen amb exactitud. Però aquesta llacuna no justifica ignorar el valor ètic de la professió i, en aquest sentit, a la infermera li correspon establir criteris objectius amb els seus pacients i els seus familiars, ja que per molt legítima que sigui una vaga, no tot s'hi val .

Si l'exercici de la vaga es fa d'acord amb les normes establertes, amb explicació clara i pública, i no s'abusa d'aquest dret, no ha de provocar cap mena de conflicte amb els usuaris i els seus familiars. En definitiva, es tracta de compaginar el dret a la vaga i el dret a ser atès plenament.

2. Quins són els problemes ètics que afronten les infermeres en el seu treball diari amb els seus companys de feina a l'hora d'exercir el dret a la vaga?

Si les reivindicacions són corporatives, és a dir que prescindeixen de la problemàtica general, els companys de feina poden no entendre-les, la qual cosa genera problemes i conflictes en els serveis.

Èticament, la incidència sobre tercers aliens al conflicte no sembla raonable, ja que pateixen els efectes de la vaga sense haver estat consultats sobre si estan disposats a carregar amb les conseqüències que això produeix.

D'altra banda, si les reivindicacions són econòmiques, la negociació esdevé enormement difícil, ja que l'empresa o Administració no pot accedir fàcilment a les reivindicacions d'una part sense tenir en compte les dels altres col·lectius.

Per evitar problemes ètics, abans de la convocatòria de vaga s'haurien de teixir complicitats amb tots els col·lectius que assumissin o com a mínim entenguessin les reivindicacions.

3. Quins són els criteris que s'haurien de consensuar a l'hora de decidir quins són els serveis mínims?

Els serveis mínims han de compaginar tres drets:

- El dret d'exercitar la vaga.
- El dret de llibertat de treball per als qui no volen secundar la vaga.
- El manteniment dels serveis essencials de la comunitat (dret a la seguretat i a la salut de les persones).

L'exercici del dret a la vaga està limitat per l'amplitud dels serveis mínims a garantir. Els criteris a l'hora de decidir els serveis mínims en la vaga han de garantir la protecció de les diferents parts implicades directament o indirectament.

Abans que s'avisí de l'inici de la vaga, els convocants i l'empresa afectada han de comunicar als ciutadans els dies i els serveis mínims que es fixen.

En l'actualitat hi ha un criteri consensuat que els serveis d'urgència vital han de funcionar plenament, així com els serveis d'urgències. Els malalts ingressats se'ls atindrà plenament, com un dia festiu. Únicament es faran aquelles intervencions quirúrgiques que siguin inajornables.

El comitè de vaga és el responsable que els serveis mínims es compleixin i, per tant, li competeix també garantir tots els drets. Ha de vetllar perquè els serveis mínims els duguin a terme preferentment les infermeres que vulguin exercir el seu dret al treball. És fonamental que els dies de vaga es facin les cures infermeres amb el màxim rigor, garantint la qualitat assistencial.

4. Quins criteris ètics han de guiar la negociació de les infermeres amb la institució (o institucions) per aconseguir els seus objectius?

Els objectius han de ser clars i delimitats, i sobretot cal buscar vies raonables per a la resolució del conflicte, quan aquest aparegui. Quan sorgeix el conflicte no s'han d'ampliar les reivindicacions, ja que el podem arribar a institucionalitzar.

Cal buscar sistemes alternatius per abordar els conflictes. Es pot avançar en els procediments de conciliació, mediació i arbitratge, buscant instàncies imparcials que donin confiança a les parts enfrontades.

El mediador ha de fer una proposta com a recomanació, que ha de ser acceptada per les parts. En cas de no ser així, haurà de replantejar la proposta o bé proposarà un arbitratge, que ha de ser aprovat per totes les parts. En aquest cas, l'arbitratge és de compliment obligat.

En alguns països d'Europa hi ha la figura del mediador d'empresa, que ajuda a prevenir les vagues des de dins de les organitzacions. Aquests mediadors, que han de ser acceptats per les forces sindicals de l'empresa, són conciliadors interns, que prenen la temperatura de l'empresa i tracten de trobar sortides per satisfer les aspiracions legítimes dels professionals a través del diàleg, per descartar aquelles aspiracions que no estan objectivades.

És clar que l'ètica i el dret no són excloents, sinó complementaris.

3.1.5 Teresa Nicolás Silva, infermera. Directora d'infermeria de la Fundació Privada Hospital de Mollet (FPHM)

He de dir que l'exposició de la doctora Román m'ha aportat molts coneixements i m'ha fet reflexionar sobre la meua experiència amb les vagues, sobre l'exercici i el respecte als drets fonamentals i en particular sobre el dret a la vaga i sobre com els valors, la deontologia i la professionalitat (basada en els principis ètics), emmarquen totes les etapes del procés, de la mateixa manera que emmarquen l'exercici de qualsevol activitat de la infermera. De l'exposició de les opinions de tots els participants a la taula, arribo a les conclusions següents:

- Hem de partir del principi que el dret a la vaga és un dret fonamental dels treballadors, un bé que s'exerceix quan es donen situacions de no-justícia, que les infermeres com a treballadores hem de poder exercir encara que arribat el moment, ateses les característiques del nostre servei, cal fer esforços per cercar fórmules que permetin aconseguir la menor restricció del dret.
- Abans d'exercir-lo hem de reflexionar com a col·lectiu sobre diferents qüestions:
 - a. Ens cal identificar clarament les reivindicacions. Són justes? és a dir, redunden en una millora que afecti els usuaris, el servei i la professió?
 - b. Hem esgotat, veritablement, totes les possibilitats d'acord?
 - c. Tot el col·lectiu ha pogut reflexionar sobre les conseqüències que pot tenir l'exercici del dret, i sobretot com s'exerceix, sobre l'opinió que generarà en la societat sobre la professió, sobre la seva influència en el clima laboral.

Cal fer pedagogia amb els professionals perquè l'exercici del dret es faci per convicció i no per corporativisme ni per mantenir privilegis, i sobre la necessitat que l'exercici del dret sigui eficaç, ja que sense l'eficàcia es buida de contingut. Si no s'aconsegueix el que se cerca, no té cap sentit.

- d. Una vegada presa la decisió, i si ja estan prou argumentats els motius, s'inicien els processos. En aquesta fase s'han de simultaniejar tres accions bàsicament:
 1. **Pacte dels serveis mínims:** ha de ser dut a terme per professionals perfectament coneixedors del que hi ha en joc en l'establiment dels serveis mínims, amb prestigi, equilibrats en el sentit que tenen clar que s'han de garantir tant els drets dels professionals i els dels usuaris, i que basin les seves decisions en els principis ètics i deontològics. Possiblement també aquests haurien de formar el comitè de vaga, que és qui, al final, és responsable del compliment dels serveis mínims i de la seguretat i qui, també, ha de fer pedagogia a treballadors i usuaris.

2. **Fer pedagogia professional:** encaminada a donar a conèixer la diferència entre servei essencial i servei mínim; a convèncer sobre la necessitat de treballar al costat del pacient i la família, ja que la clau de l'èxit és generar confiança social i cercar l'excel·lència. Fer conscients les infermeres que els serveis mínims s'han de prestar excel·lentment perquè realment es garanteixi la continuïtat del que és imprescindible per a la protecció del dret al servei essencial; i finalment fer conscient la infermera que ella també ha de fer pedagogia, tant amb l'usuari i la seva família com amb els altres professionals.
3. **Fer pedagogia social:** per això el primer pas ha de ser fer participants els afectats en la presa de decisions i fer la consulta als usuaris. Els interlocutors han de ser els col·legis professionals, els sindicats, les associacions professionals (API). Posteriorment cal utilitzar els mitjans de comunicació per fer arribar a tota la població els arguments i les accions que es duren a terme. La comunicació de l'estat de la situació ha de ser continuada, tant per part del comitè de vaga com per part dels representats dels usuaris. Si treballem conjuntament i amb una relació de confiança, difícilment l'administració o la direcció del centre ens posaran en contra dels usuaris.

Posteriorment, i una vegada pactats els serveis mínims, cal comunicar-los a la societat i als professionals, així com comunicar a les persones que han de mantenir en funcionament el seu servei. També caldrà exigir a aquells que no volen exercir el seu dret a la vaga les seves argumentacions.

- e. Finalment, i una vegada finalitzat el conflicte, cal fer una anàlisi tant dels èxits com d'allò que no ha funcionat en el procés, així com del comportament de la resta de l'organització si no hi ha hagut actes de solidaritat amb els vaguistes per part d'altres col·lectius; del comportament de la direcció i de com tot el conjunt de resultats afecta el clima i el sentiment de pertinença.

Crec que cal identificar, des del principi, quines són les persones clau que poden exercir de mediadors per fonamentar tot el procés en el diàleg, en la negociació i en la reflexió, per desproveir-lo de la idea de violència inherent, fins al moment, del procés de vaga.

3.1.6 Consol Oliu Frígole, infermera. Sindicat d'infermeria SATSE de Girona

Com bé ens ha recordat la doctora Begoña Román, “la vaga es un dret laboral” reconegut per la Constitució, juntament amb el dret a la llibertat sindical, fet que en tant que representat d'un sindicat d'infermeria penso que ha quedat molt clar, tot i que tal com s'esmenta en l'enunciat de la jornada “no tot s'hi val”.

Què cal fer abans d'arribar a una vaga:

- Cal haver esgotat totes les vies de diàleg pertinents, cosa que sempre s'ha tingut molt en compte en les vagues que des d'aquest sindicat s'han dut a terme.
- Cal que la infermera conegui molt bé el perquè d'aquesta decisió i cregui que pot arribar a ser positiva per a la demanda del col·lectiu.

Que cal fer quan es pren la decisió d'efectuar una vaga:

- Assabentar-ne les autoritats laborals.
- Constituir un comitè de vaga.
- Establir uns mínims raonables.
- Donar a conèixer a l'usuari el motiu pel qual es fa aquesta vaga, intentar implicar les associacions d'usuaris perquè donin el seu suport a la vaga i implicar també tots els mitjans de comunicació, premsa escrita i audiovisual.

En aquest sentit és molt important el repartiment de díptics informatius que continguin el motiu de la vaga, les vies de diàleg seguides i esgotades abans d'arribar a la vaga, i donar a conèixer en què es veuran afectades les seves cures en el decurs de la vaga i arribar a un consens amb les famílies per tal d'alleugerir-ne la repercussió.

Tot i que cal poder exercir el dret a la vaga, és molt millor resoldre els problemes a través del diàleg. Les vagues en el món de la sanitat no solen ser efectives, atès que els mínims establerts són iguals a la dotació de personal que treballa els caps de setmana. Per això és molt important implicar la societat.

3.1.7 Maria Padró Hernández, infermera. Adjunta a la direcció de l'Àrea de Gestió de Nounats i membre del Comitè d'Ètica de l'Hospital Sant Joan de Déu

Segons el diccionari de la llengua catalana, vaga és la “cessació en el treball en vista a obtenir de l'empresa algun avantatge relatiu a millores del sou o de les condicions de treball”.

La vaga i l'atenció sanitària són dos drets fonamentals inclosos a la Constitució espanyola, per la qual cosa estem davant d'un conflicte de drets. Sempre s'ha dit que la vaga és un fracàs en tot procés de negociació, ja que abans de posar en perill la continuïtat de les cures proporcionades als usuaris s'ha de intentar arribar a acords, mitjançant mediadors o altres persones alienes al conflicte.

Crec que la vaga clàssica, definida com dèiem abans i que implica bàsicament “deixar de fer”, fa més mal que bé a les infermeres i infermers.

Però està clar que alguna cosa cal fer per millorar les condicions de treball i per obtenir les reivindicacions que calen i que són de justícia. En una professió que té un reconeixement social encara en construcció que costa molt d'anar millorant i fer pujar, i quan encara alguns sectors de la població malauradament la perceben com a subordinada de la dels metges, dir que es deixarà d'atendre les persones sense, immediatament, explicar-ho molt bé, no ajudarà a millorar el nostre estatus social.

La vaga, com a tal, és un dret individual, però que s'exerceix col·lectivament, en especial en professions en què la tasca continuada i, per tant, els torns, són la base del sistema laboral. Això també esdevé una dificultat en la seva correcta organització i un punt permanent de fricció entre les persones que s'hi adhereixen i les que no.

S'han de salvaguardar les relacions entre companys durant i després d'un període de vaga perquè no quedin tocadés.

Qui s'adhereix a la vaga sovint pensa que el company que no ho fa és perquè no es vol significar i espera que d'altres “li treguin les castanyes del foc” i no perquè no estigui d'acord amb els motius de la vaga. En canvi, els que no s'hi adhereixen per convicció poden ser considerats aliats de l'empresa o de l'Administració, o simplement covards, quan simplement exerceixen el dret d'actuar segons els seus pensaments.

Si després de totes les negociacions s'arriba a la vaga, el que s'ha d'aconseguir és que sigui el menys traumàtica possible per a tothom: infermeres, malalts i familiars (sobretot pares, en el nostre cas).

Un dels punts més importants des del punt de vista laboral és pactar els serveis mínims. I ho és perquè normalment les plantilles estan molt ajustades i està mal vist que els serveis mínims, durant la vaga, siguin màxims en circumstàncies normals, encara que cada vegada les plantilles responen més a les exigències de les cures.

Per pactar uns serveis mínims no s'hi val dir "farem el mateix que en la última vaga" o "el que digui la direcció" o «el que fan els altres hospitals». És important que les infermeres estiguin presents en tot moment a les negociacions, ja que segons les característiques de la vaga (durada, extensió dins el col·lectiu, etc.), les maneres d'afrontar-la canvien i canvien també les persones de què disposes, i canvien els usuaris que tens en aquells moments. Tots sabem que una circumstància tant externa com la mateixa estació de l'any o l'ambient epidèmic pot fer canviar la manera de cobrir-la.

Com que hi ha serveis que estan sempre obligats a treballar al 100% de la seva dotació, com les unitats de cures intensives, urgències, o unitats especialitzades com diàlisi, el com i sobretot qui cobreix els serveis mínims en aquests casos pot ser font de conflicte. Encara que aquests professionals s'hi adhereixin, no poden deixar de treballar, però han de poder fer ben evident aquesta adhesió, tant davant dels companys com de l'administració o l'empresa.

També cal tenir cura d'aquelles persones que davant dels companys diuen que secunden la vaga però que com que han de treballar obligadament no ho poden fer, i que en altres moments i davant d'altres interlocutors expliciten que no s'hi adhereixen i que treballen per convicció i no per obligació. Quan els companys s'assabenten d'aquestes actituds, d'altra banda assimilables al que passa en altres col·lectius que treballen en sistemes d'emergència, es pot generar un mal ambient al servei que pot durar molt temps.

És evident que s'han de respectar totes les posicions davant la vaga, perquè ningú és més bo o més dolent per l'opinió que tingui, però no són tolerables, segons el meu parer, les opinions de conveniència.

La infermera és una professió ben valorada per gairebé tothom. Hi destaca el compromís cap al malalt, l'abnegació i la permanent dedicació a un treball de servei, que es desenvolupa de manera ininterrompuda en torns, diumenges i festius.

La majoria de ciutadans saben que és una professió cada vegada més especialitzada i amb més continguts tècnics, però que encara està mal retribuïda. És creixent el prestigi que van adquirint sobretot aquelles infermeres que treballen en unitats sofisticades, amb tecnologies innovadores i amb col·lectius de risc o amb malalts greus.

Per tant, des d'aquest punt de vista, la percepció inicial de la població davant d'una vaga d'infermeres no serà negativa. Immediatament, però, exigirà que tot i tenir raó per fer-la, la vaga no perjudiqui aquest col·lectiu professional, que desenvolupa una tasca imprescindible i, a vegades, vital. Per aquest motiu caldrà explicar bé els motius als usuaris. L'explicació ha de

sortir del mateix col·lectiu, dels seus representants amb més capacitat de comunicació i no tant dels més emblemàtics des d'un punt de vista laboral.

S'ha d'exposar molt bé als mitjans de comunicació quins són els raonaments que motiven la vaga i s'ha de ser concret i concís per tal que aquests no ho transmetin amb idees massa generals, que els facin perdre força.

Si s'expliquen adequadament i si d'alguna manera s'aconsegueix que la població perjudicada es faci partícip dels problemes del col·lectiu, el representant pot esdevenir un gran defensor de les reivindicacions de les infermeres.

Però immediatament després s'ha de transmetre també que la vaga no disminuirà, en cap cas, la qualitat ni la quantitat de les cures imprescindibles per als malalts. I que només aquelles accions opcionals, ajornables o poc importants es deixaran de fer. Cal que s'expliqui que ningú no retardarà la seva curació ni quedarà més exposat a tenir seqüeles...

En el futur, caldria que abans de trobar-nos en una situació de conflicte es possessin sobre la taula les fórmules que hi ha per pressionar l'empresa o l'Administració sense cessar l'activitat. Podem estudiar com en altres països o altres col·lectius de característiques semblants han posat en pràctica aquest dret fonamental.

A més de la denominada vaga a la japonesa, en la qual s'incrementa la productivitat i que és difícilment aplicable a les infermeres, o la vaga selectiva, on es desenvolupen estrictament les funcions pròpies, però no tasques que habitualment duem a terme i que pertanyen a les auxiliars infermeres, secretàries, administratives, telefonistes o educadors socials, hi ha d'haver altres maneres de fer sentir les nostres reivindicacions d'una manera laboralment més efectiva i socialment més acceptable.

És aquí on hem de posar els nostres esforços.

3.1.8 Carme Royo Castellón, infermera. Membre de la Comissió Deontològica del COIB

L'equilibri entre el dret a la vaga dels professionals que treballen a la sanitat i el dret a la salut dels ciutadans és molt feble. Tots dos drets estan protegits per la Constitució espanyola des de 1978.

Sembla evident per a tothom, fins i tot per als professionals, que la protecció de la salut, no només com a dret constitucional, sinó com a principi bàsic de la vida de les persones (els professionals i les seves famílies també es posen malalts), no es pot veure menyspreat pel dret a la vaga.

La vaga en l'àmbit de la salut és un fenomen relativament recent, que arriba a proporcions apreciables únicament en la segona meitat del segle XX. És en aquest moment on conflueixen les condicions polítiques, el reconeixement del dret a la vaga en un estat democràtic, les circumstàncies sociolaborals, etc. Tot plegat fa que aquest fenomen sigui un fet i es desenvolupi.

Si tenim en compte períodes diferents en el temps i els valors que s'han transformat en aquests moments, hem d'observar que abans dels anys setanta la vaga, tant en la professió mèdica com en la d'infermeria, era gairebé impensable.

La professió infermera, una professió bàsicament assalariada, havia nascut com una vocació altruista i generosa, amb un fort sentit de la jerarquia i de la disciplina obedient, molt allunyada de la moral contestatària i de la reivindicació vaguística.

Els valors imperants en aquella època, tant a les empreses en general com entre els treballadors, els professionals de la salut, eren principalment la recerca de la fidelitat i la pertinença a l'empresa, i això s'expressava socialment amb contractes de treball fixos, i tota una vida lligada a la mateixa empresa, normalment amb l'orgull d'un reconeixement del treball ben fet. Un altre tema a tenir en compte en aquella època era l'experiència del treballador, a la qual es donava un valor important i tenia com a objectiu principal produir productes de qualitat. En la consciència d'aquest treballador hi havia estabilitat laboral i psicològica, un coneixement clar del que s'esperava d'ell, i es percebia any rere any una certa millora laboral i social.

És a partir dels anys setanta que la revolució econòmica afecta tota la societat, inclosa la sanitària. És aleshores que es comença a produir un canvi de valors substancial. El valor de la pertinença i de la fidelitat deixen de tenir el mateix sentit per a les empreses, també en les que es dediquen a la salut, i això s'expressa amb contractes de treball únicament orientats a les necessitats de l'empresa, on el que compta únicament és la producció.

Aquest fet afecta molt el món sanitari, ja que apareixen en aquest context contractes per als professionals molt precaris que han anat en detriment de les professions sanitàries, concretament, de les infermeres. Un exemple d'aquest fet és l'anomenat *turn over* (que significa treballar un dia en un lloc especialitzat concret i l'endemà en un altre lloc amb una altra especialització, o sigui, en llocs variats on la complexitat és molt elevada). Aquest fet ha lesionat de manera directa l'experiència dels professionals i a vegades el deure professional també ha estat lesionat pel fet de treballar en condicions degradades. Un altre exemple és l'aparició d'un nou concepte en el món sanitari, la polivalència, o sigui, treballadors, professionals que saben de tot, però no són experts en cap matèria. En l'imaginari del professional hi ha estrès i desequilibri laboral; la mesura del seu temps es desestructura i passa a ser impredecible. El treballador, el professional, viu una gran incertesa i variabilitat, i no sap el que s'espera d'ell. Segons R. Sennet (1998), en l'imaginari professional sanitari i de diferents col·lectius socials, el que consideren com a bo, com a bon treball, on se senten segurs i poden desenvolupar-se, és el que passava abans dels anys setanta. Això sense caure en el tòpic que els temps passats han estat millors.

Possiblement a causa d'aquestes condicions, les infermeres s'han fet més contestatàries, menys reaccionàries, s'han impregnat de valors més propis dels treballadors que dels professionals, i han entrat en un discurs sistemàtic d'enfrontament amb el que mana, amb el poderós, car el col·lectiu es veu a si mateix sotmès a l'explotació, part d'una màquina inorgànica, com algú que s'ha de rebel·lar contra la injustícia o el que no considera bo.

S'ha de tenir en compte que les institucions i les empreses sanitàries també han caigut en aquest discurs d'enfrontament sistemàtic davant dels conflictes. El model que majoritàriament s'ha portat a terme en els centres sanitaris fins als nostres dies s'ha caracteritzat per ser principalment dictatorial, amb manca de diàleg i de comunicació efectiva i amb manca d'articulació orgànica en les organitzacions. Han faltat líders sanitaris positius, també en el grup de les infermeres. Hi ha mancat repartició equitativa del poder i participació en els òrgans directius. S'ha caracteritzat també per tenir present el treball interdisciplinari únicament en el discurs, perquè a la pràctica molt sovint des dels llocs de responsabilitat s'ha tolerat la submissió d'una disciplina a unes altres i no s'ha afavorit l'ús d'estratègies transparents amb aquest fi. A més a més, hi ha hagut una manca de consideració cap als professionals i treballadors com a interlocutors vàlids. Tot plegat ha estat el tap que ha convertit la vaga en l'única sortida per als conflictes, tant per part dels professionals com de les institucions i les empreses.

Malgrat tot això, crec que al professional se li plantegen opinions dividides i contradictòries envers la vaga i com actuar davant d'ella. La discrepància afecta, en primer lloc, la qüestió bàsica de si és o no èticament acceptable l'abandonament organitzat del treball en ambulatoris i hospitals. Altres problemes com, per exemple, qui pot convocar-la, quins motius (laborals, professionals o tots dos) i quines circumstàncies poden autoritzar-la, quina ha de ser la seva intensitat i duració, o quin paper han de fer les parts en litigi en la resolució o, preferiblement, en la prevenció dels conflictes.

En la vaga sanitària els protagonistes directes són els metges i les infermeres assalariats/des i, com tots els que treballen per a altri, tenen el dret, dins del marc que permet la llei, de suspendre col·lectivament el seu treball. Crec que aquest és un dret que, per raons deontològiques, s'hauria d'utilitzar només com a últim recurs. La vaga dels sanitaris, al meu parer, no sembla ser el recurs ideal per resoldre els conflictes, ja que posa en joc el dret a la salut i fa perillar la vida i la salut dels pacients.

La vaga sanitària, en la forma extrema de suspensió total i indefinida dels serveis, és universalment considerada com d'una violència irracional, incompatible tant amb la consciència deontològica de metges i infermeres, com amb les normes administratives sobre serveis mínims.

La vaga, en les seves variants suaus i moderades de suspensió parcial i per un temps breu del treball sanitari, resulta un instrument poc eficaç per forçar la concessió de les reivindicacions salarials o organitzatives, ja que les institucions poden i estan acostumades a resistir llarg temps. Si la vaga s'endureix en intensitat o es reitera una vegada i una altra (ja està passant en aquest moment), perd suport popular, atès que es fan més patents, als ulls del públic, els danys reals que no pas els beneficis futurs.

La vaga sanitària està destinada en els nostres dies a ser una acció poc eficaç. És, a parer meu, més un gest retòric, la repetició una vegada i una altra d'un model de resolució de conflictes, que no pas un procediment de força.

Per tant, sota el meu punt de vista, és necessari que els professionals de la salut actuem com a líders socials per tal de renovar el model emprat fins aquest moment. Una solució per als conflictes futurs, d'una banda, pot ser proposar un sistema d'arbitratge format pels mateixos professionals, els diferents treballadors de la salut, les institucions autonòmiques i estatals si cal amb els seus representants, les empreses i, és clar, també els pacients, que són sempre els protagonistes indirectes. I, d'una altra banda, caldria dissenyar procediments ètics acceptables per resoldre els conflictes en l'àmbit sanitari d'una manera equitativa. Aquest arbitratge hauria de ser vinculant. Tots els implicats haurien d'estar públicament compromesos a acceptar les mesures preventives de la vaga proposades per aquest comitè d'arbitratge.

Per acabar vull dir que nosaltres, els professionals, les infermeres, hem de centrar-nos a cercar solucions i lluitar molt més contra les deficiències laborals. Evidentment que aquestes lluites han estat molt importants per obtenir un cert reconeixement, però crec que hem d'ampliar les nostres mires a altres àrees que ens poden donar més prestacions professionals i que són la qualitat, l'excel·lència del tenir cura, el coneixement molt més profund de la professió, la investigació i d'altres com la interdisciplinarietat, que de debò crec que farien que el món sanitari en totes les seves vessants fos més humà, creatiu i orgànic.

Suport bibliogràfic

Cortina A. Ética de la empresa: claves para una nueva cultura empresarial. Valladolid: Trotta, 1994.

Sennett R. La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.

Herranz G. Ética de la huelga sanitaria” [Monografía a Internet]. Pamplona: Departamento de Humanidades Biomédicas, Facultad de Medicina, Ciencias y Farmacia. Universidad de Navarra, 2008 [acces: novembre de 2010]. Disponible a: <http://www.unav.es/cdb/dhbghuelga.html>

3.1.9 Maite Ruiz Usón, infermera assistencial d'atenció primària, delegada sindical de SATSE i membre de la junta de govern del COIB

1. Quins són els problemes ètics que afronten les infermeres en el seu treball diari amb els pacients i les famílies a l'hora d'exercir el dret a la vaga?

En referència a la nostra participació en la vaga, els problemes ètics que se'ns generen són l'ambivalència que sorgeix en confrontar el sentiment d'obligació i haver d'atendre, i el de respecte a nosaltres mateixos i a les nostres creences. El conflicte sorgeix quan ens posem en el lloc de l'altre i en el nostre al mateix temps.

El fet de poder donar informació clara i verídica als usuaris ens ajudarà a afrontar aquest conflicte. Cal partir de la base que l'objectiu de qualsevol vaga ha de redundar en benefici dels professionals, però també de la comunitat.

2. Quins són els problemes ètics que afronten les infermeres en el seu treball diari amb els seus companys de feina a l'hora d'exercir el dret a la vaga?

Més que problemes ètics, poden sorgir, i de fet sorgeixen, conflictes per les diferents actituds i credos dels professionals, ja que costa respectar les decisions dels altres companys en els moments de gran estrès. Són conflictes que es generen durant tot el procés i sobretot si la vaga s'allarga més del previst.

Personalment, tindria un conflicte greu amb mi mateixa si decidís no participar en la vaga, encara que estigui justificada, per la incomoditat i el retall salarial que suposa. En definitiva, si s'aconsegueix l'objectiu de la vaga, els beneficis són per a tots els professionals, també per als que no l'han secundat.

3. Quins són els criteris que s'haurien de consensuar a l'hora de decidir quins són els serveis mínims?

Els criteris s'haurien de pactar amb la participació dels professionals de les diferents unitats d'infermeria afectades, els sindicats i la institució o empresa. Això comportaria una implicació i maduració del saber negociar.

4. Quins criteris ètics han de guiar la negociació de les infermeres amb la institució (o institucions) per aconseguir els seus objectius?

Les infermeres han d'aclarir els seus objectius i el seu límit per baix, el nivell a partir del qual estan disposades a negociar. Els arguments han de ser consistents i coherents amb el discurs, les accions i els objectius de la vaga.

3.1.10 Àngels Sabater Andreu, infermera. Presidenta de l'Associació Professionals d'Infermeria (API) de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau. Presidenta de la Federació d'Associacions de Professionals d'Infermeria de Catalunya (FAPIC)

Som a l'inici del segle XXI i creiem que hem superat barreres antigues, però el que és cert és que encara tenim molts dubtes i pensem que no actuem correctament quan ens plantejem determinats drets tant individuals com col·lectius. La reflexió és bona, sempre és bona, més en una societat que pretén ser civilitzada. Pensem per un moment què va passar perquè l'any 1978 el dret de vaga fos reconegut per la Constitució espanyola com un dret fonamental, com el dret a la vida i d'altres. I ara pensem si les infermeres som éssers humans amb els mateixos drets que la resta de la població. La resposta es ben fàcil, sí. Doncs, si és així, per què tenim aquesta sensació d'estar fent quelcom malament quan ens plantejem reivindicacions? Per què aquesta divisió dins del mateix col·lectiu? La veritat és que les respostes a aquestes preguntes i a d'altres no són fàcils de trobar, però hem de ser capaços de cercar solucions a fi i efecte de deixar clara la nostra posició davant d'un conflicte com és el de la vaga.

Intentaré situar la meva reflexió dins del context que ens ocupa, sense perdre l'essència de la meva professió, però sense oblidar que la vaga es un **dret fonamental**.

La vaga és un dret per a tots. No la definiré perquè crec que els juristes ja ho han fet. Entrem dins del conflicte principal, l'exercici de la vaga per part de les infermeres pot entrar en col·lisió amb el dret dels ciutadans a l'assistència sanitària. Però es poden cercar solucions per pal·liar aquest conflicte creant un equilibri de protecció de tots dos drets amb l'establiment de serveis mínims ben diferenciats dels serveis essencials.

Tenim l'exigència moral de protegir un bé prioritari: això és bo i també és ètic. Per tant, s'ha d'argumentar fonamentant l'ús del dret a la vaga, com per exemple el procés, les conseqüències i sobretot l'impacte.

Al contrari del que es creu, no totes les vagues tenen una reivindicació salarial. En el cas particular de la meva associació (API Sant Pau) el motiu de la vaga va ser per la dignitat i la defensa del dret a tenir la nostra opinió sobre un sistema sanitari que provocava un perjudici a la població i a l'essència del mateix centre. Va durar trenta dies, sense que sorgissin conflictes amb els usuaris. Això no significa que pel fet de no contenir reivindicacions econòmiques la causa de la vaga sigui més o menys ètica, però sí que probablement va ajudar a aguantar tants dies sense perdre l'esperança d'una solució.

Les reivindicacions justes milloren la qualitat del servei. Perquè hi hagi qualitat assistencial han d'estar bé tant la institució com la infermera i l'usuari.

Per afrontar els problemes ètics de les infermeres en el seu treball diari amb usuaris i famílies a l'hora d'exercir el dret a la vaga i amb els companys de feina, s'ha de tenir una convicció clara i aconseguir un consens amb els mateixos professionals a fi i efecte d'evitar un mal clima laboral.

És molt important la transparència i la publicitat sobre les causes que han motivat el conflicte. Tots estarem d'acord que la participació ens obliga a pensar a reduir la crispació i a utilitzar la intel·ligència emocional; no podem improvisar, la vaga no pot augmentar la feina de la resta de companys, hem de fer pedagogia social i és per això que la semàntica té importància a l'hora d'explicar les coses. Com també hem d'utilitzar els mitjans de comunicació vigilants que la informació sigui la correcta i no es manipuli.

Per establir els criteris que s'haurien de consensuar a l'hora de decidir quins són els serveis mínims, és important entendre que no és el mateix concepte "serveis essencials" que "serveis mínims". També és molt important entendre que no es pot mantenir l'activitat normal del centre, ja que això buidaria de contingut el dret a la vaga i la deixaria sense l'efecte esperat. No es pot normativitzar l'establiment de criteris mínims, perquè això depèn de cada institució i de cada moment. Els pactes de mínims han de ser flexibles i els han de fer els professionals de manera deontològica juntament amb els representants de la institució i després lliurar-se a l'autoritat laboral. L'activitat assistencial no passa per davant del dret a la vaga.

Per establir quins criteris ètics han de guiar la negociació de les infermeres amb la institució per aconseguir els seus objectius, el principal és el de negociar amb el principi de la bona fe per ambdues parts i poder castigar jurídicament la part que no ha negociat sota aquest principi.

De la mateixa manera, cal esgotar tots els recursos abans d'iniciar un conflicte —la majoria de les vagues són per conflicte d'interessos—, augmentar el diàleg i gestionar el temps és molt important; plantejar l'ètica dels gestors tan bon punt s'inicia un conflicte d'aquest tipus; buscar un mediador extern i imparcial del conflicte si no s'arriba a acords.

La meua proposta per a la mediació del conflicte seria el Síndic de Greuges. El COIB hauria de sortir en defensa dels interessos dels seus col·legiats, sobretot quan aquests afecten directament l'ordenació i l'exercici de la professió. Hauria d'estar a l'alçada del col·lectiu que lluita pels seus drets.

Per acabar la meua reflexió m'agradaria donar-vos la visió sobre el col·lectiu d'infermeres que tinc l'honor de representar. Les infermeres de l'API Sant Pau hem demostrat que tenim un sentit de professió cohesionada amb uns mínims deontològics i que vetllem pels nostres principis professionals i pel nostre prestigi. Ho hem fet des d'un sindicalisme madur que ha utilitzat la crítica racional amb la reflexió i l'ètica, amb justícia i estant sempre a l'alçada del nostre temps. Ens hem mantingut intentant no tenir desafecció ni pel nostre centre ni per la professió, ni per la deontologia.

Diuen que l'abús d'un dret fa perdre eficàcia, però també que el dret que no s'exerceix s'atrofia. Hem d'aprendre d'experiències passades i hem de tenir memòria. No qüestionem els drets que tant han costat aconseguir. Qüestionem qui provoca els conflictes. Sempre hem de mirar cap endavant. Tenim un passat, vivim un present i busquem un futur.

3.1.11 Maria Sardà Raventós, infermera. Representant de la unió General de Teballadors (UGT)

La vaga és un dret fonamental reconegut per la Constitució espanyola de 1978, que en l'article 28.2 diu textualment: "Es reconeix als treballadors el dret a la vaga per a la defensa dels seus interessos. La llei que reguli l'exercici d'aquest dret establirà les garanties que calguin per tal d'assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat".

La vaga és l'últim recurs legal dels treballadors i treballadores per defensar la seva dignitat. Si l'anàlitzem des del punt de vista de l'ètica (del grec *éthos*), cal entrar en una reflexió racional sobre què s'entén per conducta bona i en què es fonamenten els denominats judicis morals. Per tant, estaríem parlant de si és bo que un col·lectiu, les infermeres i els infermers, pugui exercir un dret fonamental, com és el dret a la vaga.

A l'hora de fer aquesta anàlisi, cal tenir en compte que les empreses han convertit el sector salut en un negoci com qualsevol altre, on la infermera i l'infermer són una eina més de treball que ha d'assolir uns objectius concrets perquè sigui rendible. Aquest fet comporta que els directius d'aquestes organitzacions determinen que la dotació d'infermeres que treballen els 52 diumenges, 52 dissabtes i els 14 festius anuals coincideixi amb els serveis mínims que marca el Departament de Treball en cas de vaga i fins i tot moltes vegades amb menys personal.

D'altra banda, cal destacar que els conflictes ètics són inherents a la professió infermera ja que l'àmbit en el qual exercim la nostra professió de per si ja en presenta. Cal tenir en compte que les infermeres i els infermers tenim cura de les persones des del moment del seu naixement, estem presents en els diferents processos de malaltia i experiències vitals i, finalment, els acompanyem en el moment de la mort. Per tant, les infermeres estem capacitades per gestionar els conflictes ètics que suposa una vaga, tant si ens situem en el nostre rol de professionals, usuaris, familiars o companys. Per això, els problemes ètics que es poden generar quasi sempre se solucionen amb un diàleg fluid entre les diferents parts en conflicte.

Des del punt de vista sindical, les infermeres i els infermers som treballadores i treballadors. Per tant, quan s'exerceix el dret a la vaga en el sector sanitari, com que la sanitat és un servei públic bàsic, és el Departament de Treball qui estableix els serveis mínims. L'any 2005 es va acordar entre patronals i sindicats, i es va ratificar al Departament per l'Ordre TRI/393/2005, que el serveis mínims es dotessin amb la mateixa plantilla que en un diumenge o dia festiu.

L'objectiu era que en cas d'iniciar-se una vaga, les direccions no pressionessin les seves plantilles proposant unes dotacions infermeres inferiors a les dels diumenges i festius.

Les infermeres fem les mateixes tasques tots els dies de l'any, siguin festius o no, cosa que no reflecteixen les dotacions de plantilles habituals. La situació és tan greu que, en les darreres vagues que han afectat el sector de la sanitat, hi ha hagut empreses que han hagut de contractar més personal per poder cobrir els serveis mínims que estableix el Departament de Treball.

Des de la UGT creiem que el fet que el col·lectiu d'infermeres i infermers exerceixi els seus drets no ha d'influir negativament en l'atenció que han de rebre els usuaris dels serveis de salut i socio-sanitaris si s'és coherent amb els principis d'evitar el dany i no fer res que pugui perjudicar la persona atesa.

3.1.12 Marta Solé Orsola, infermera coordinadora del Pla d'Atenció al Ciutadà i Treball Social de l'Hospital Universitari Vall d'Hebron (HUVH)

L'Enciclopèdia Catalana defineix l'ètica com la “ciència filosòfica que determina la rectitud i el sentit del comportament humà segons uns principis normatius dels quals es deriven uns deures i unes obligacions”.

El fonament intrínsec del comportament ètic de l'acció humana només fou plantejat pels estoics, que respongueren mitjançant el concepte del que és convenient o just. Aquest concepte no es pot assimilar al de moral, que té connotacions teològiques i transcendents, i que sovint s'assimilen de manera convencional. Potser hauríem de parlar de valors de conducta professional més que d'ètica.

Si es revisa el codi d'ètica dels professionals d'infermeria vigent a Catalunya, aquest fa referència al dret a la vaga en els articles 49 a 53. Després de la seva lectura, en podem extreure les conclusions següents:

- El dret a la vaga no es pot usar honestament en l'activitat privada. (Article 49)
- Els drets dels malalts tenen prioritat sobre el dret a la vaga. (Article 50)
- No es pot utilitzar la negació d'assistència per reivindicar drets. (Article 51)
- No es pot abandonar un servei d'urgències o similars. (Article 52)
- Un comitè fixa els mínims, a fi de protegir els drets dels usuaris. (Article 53)

L'article 49 demana fidelitat al pacient, fent una referència molt subtil a la consciència professional, que no té cap antecedent en altres activitats empresarials i professionals. Hem de ser conscients que aquest enfocament pot ser utilitzat i manipulat per empresaris sanitaris per negar-se a qualsevol negociació.

L'article 51 generalitza en excés quan diu “no pot utilitzar la negació d'assistència als malalts”. Caldria considerar la seva modificació per aclarir que hom no es pot negar a tractar pacients inclosos en serveis essencials i vitals definits clarament en els serveis mínims.

A l'article 53 caldria afegir que els serveis mínims s'han de negociar tenint en compte no només la protecció dels drets dels pacients, sinó també respectant les peticions assumibles dels professionals.

En resum, el codi defensa clarament els drets dels pacients, però no queda tan clar que defensi els drets dels professionals. Potser seria convenient reflexionar sobre la possibilitat d'introduir algun dels aspectes anteriorment citats en alguna revisió futura del codi ètic.

Fets aquests aclariments, les respostes a les preguntes plantejades són les següents:

1. Quins són els problemes ètics que afronten les infermeres en el seu treball diari amb els pacients i les famílies a l'hora d'exercir el dret a la vaga?

Cal incorporar una política d'informació al ciutadà en relació amb la vaga: raonar els motius de la vaga, fonamentar els serveis mínims, demanar disculpes per la situació que s'ha d'afrontar i demanar solidaritat pels beneficis compartits que se'n podran derivar.

Cal conciliar dos drets. El dret a la vaga i el dret a l'assistència.

A l'hora d'afrontar una vaga, les infermeres ens podem trobar amb dos tipus de problemes ètics. D'una banda, es planteja una lluita interna entre els principis ètics i el concepte de professionalitat individual, i el compliment dels serveis mínims. De l'altra, es produeix un conflicte quan la infermera ha de decidir davant de situacions imprevistes que poden sorgir i que requereixen una pràctica concreta.

Cal conciliar dos drets: el dret a la vaga i el dret de rebre assistència. El dret de la persona a ser atesa i tractada en cas d'emergència i de rebre tractaments crònics ha de prevaldre sobre qualsevol altra consideració. En canvi, en situacions d'abús terapèutic, d'excessiva freqüentació o d'utilització de recursos innecessaris, es podria ajornar la seva atenció.

És necessari incorporar una política d'informació al ciutadà en relació amb la vaga; raonar els motius de la vaga, fonamentar els serveis mínims, demanar disculpes per la situació que s'ha d'afrontar i demanar solidaritat pels beneficis compartits que se'n podran derivar.

2. Quins són els problemes ètics que afronten les infermeres en el seu treball diari amb els seus companys de feina a l'hora d'exercir el dret a la vaga?

Els problemes ètics respecte als companys de feina a l'hora d'exercir el dret a la vaga sorgeixen quan es vol respectar el dret a decidir de tots, quan cal lluitar contra la coacció, quan té conseqüències en les càrregues dels qui treballen i a l'hora d'acceptar els resultats, ja siguin beneficis o no, dels que es comprometen amb la negociació.

3. Quins són els criteris que haurien de consensuar-se a l'hora de decidir quins són els serveis mínims?

Els serveis mínims són aquells serveis que atenen les activitats que no poden ser ajornades per tal de respectar el dret del ciutadà a la salut que està constitucionalment protegit i que la seva omissió suposaria un risc per al pacient.

Cal definir criteris objectius amb les parts en conflicte i és recomanable fer-ho en períodes no conflictius per tal que no es converteixin en un inconvenient durant la negociació.

4. Quins criteris ètics han de guiar la negociació de les infermeres amb la institució (o institucions) per aconseguir els seus objectius?

A l'hora de guiar la negociació, cal tenir en compte els aspectes següents:

- Respectar la legislació vigent.
- La direcció de l'organització ha de demostrar que hi ha raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que justifiquen les seves propostes.
- Haver esgotat totes les vies de negociació i pacte.
- Fer demandes convenientes i justes per millorar la pràctica i la motivació.
- Tenir esperit de negociació en el conflicte.
- Tenir en compte les necessitats dels usuaris de la seva àrea d'influència.
- Conèixer els criteris del contrari. Demanar transparència.
- Acceptar el compromís i l'obligació professional de respectar els serveis mínims pactats.
- Establir uns serveis mínims no abusius.
- Tenir en compte els recursos materials i econòmics de l'organització, com pressupostos, compte de resultats, plans d'expansió i política de recursos humans.
- Evitar la lesió dels drets professionals protegits.
- Negociar condicions de treball que pretenen millores econòmiques i socials sustentades en estàndards de l'entorn (càrregues reals, nivells retributius, resultats de qualitat, carrera professional i formació continuada).

3.2 DES DE FORA DE LA PROFESSIONI INFERMERA

3.2.1 Gemma Bruna i Sales, periodista i cap de l'àrea de comunicació del COIB

Quan es planteja el dret a la vaga cal argumentar-ne molt bé els motius i plantejar-se com a infermeres com es difondrà tot aquest procés als usuaris i als seus familiars, així com a la societat en general. Tenir clars els plantejaments de comunicació ajudarà totes les infermeres del centre a mantenir i preservar el vincle de confiança amb l'usuari.

Per tal que el missatge arribi de la manera més eficaç i comprensible cal tenir clar quins són els objectius i les reivindicacions que com a infermeres pretenem aconseguir i, sobretot, com i de quina manera pot impactar en l'usuari el fet que la infermera aconsegueixi millors condicions laborals i professionals. Així, cal escollir un bon portaveu que sàpiga comunicar-ho de manera clara, directa i, si és necessari, posar en antecedents l'usuari o el periodista que cobreixi la informació.

En els darrers anys, el paradigma comunicatiu mundial s'ha modificat en bona part gràcies a la irrupció de les noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), i molt especialment de les xarxes socials, que ja actuen com un nou mitjà de comunicació en el qual interactuen directament i des d'un mateix nivell la persona que ofereix la informació, en aquest cas el portaveu dels treballadors, i els usuaris o la resta de professionals.

Informar a través d'un bloc o de les xarxes socials, creant, per exemple, un grup a través del Facebook o obrint un canal a Twitter, permet arribar a un públic nou i interactuar amb els ciutadans, de manera directa i sense intermediaris. Això vol dir que els usuaris i professionals tenen capacitat també per fer arribar les seves opinions i aportacions, cosa que obliga el portaveu a aclarir dubtes, a contestar i, per damunt de tot, a actuar amb la màxima transparència.

Malgrat tot, en el cas de la comunicació directa cap a l'usuari que visita el centre de treball, i també per tal d'arribar a tots els professionals, habitualment se segueixen utilitzant els fulletons. En la majoria d'ocasions, s'utilitza un llenguatge molt sindicalista, que és poc comprensible per a l'usuari i que sembla que únicament es dirigeix a persones que dominen aquest entorn.

En tots aquests missatges, tant aquells que es difonguin a través de tots els altres suports sense excepció, com també si es decideix adreçar-se als mitjans de comunicació tradicionals, sempre cal respondre a les cinc preguntes clau que conforma el cos de tots els missatges mediàtics i notícies periodístiques: *què, qui, com, on i per què* es fa.

El *per què* és, possiblement, la pregunta més difícil de respondre. Per tal de fer-ho comprensible, es recomana que en el cas dels fulletons s'inclouin els motius de la vaga en

forma de guió, incorporant frases curtes i, si cal, algun exemple de les situacions actuals que es pretén evitar. Hem de fugir del to de manifest i pensar més en un format directe i entenedor.

A l'hora d'adreçar-se als mitjans de comunicació també caldrà tenir clars aquests conceptes, especialment si ens dirigim a emissores de ràdio i de televisió. Hem de pensar que, en algunes ocasions, els periodistes que realitzen les cròniques desconeixen l'entorn laboral de les infermeres i, per tant, hem d'utilitzar un llenguatge que sigui el més bàsic possible.

En tots els casos, especialment per a les ràdios, televisions i agències de notícies, el temps és essencial. Per això, la capacitat de resposta del portaveu ha de ser ràpida i concreta, ja que els periodistes treballen a contracorrent, ja que l'actualitat pot canviar en qüestió de minuts.

Per a les televisions es compleix el lema d'una imatge val més que mil paraules i, per tant, en la majoria de casos, les possibilitats d'aparèixer en un informatiu televisiu augmenten en la mesura que es dugui a terme una acció que trenca la normalitat del dia a dia i on, especialment, hi càpiga una imatge molt visual, com tallar la circulació d'un carrer o convocar una manifestació nombrosa.

Tanmateix, aquest és un fet que cal valorar en cada moment, ja que malgrat que s'assegura la cobertura dels mitjans, la imatge que es pot acabar donant per part de les infermeres en vaga pot acabar impactant negativament en els ciutadans i, per tant, es pot perdre el suport social que en tot moment s'intenta preservar.

Evidentment, cal defugir d'accions violentes amb els ciutadans, ja que únicament s'aconseguirà trencar la confiança amb els usuaris. En el cas dels periodistes, aquesta violència tampoc es pot traduir en pressions ni amenaces, situacions que sortosament són excepcionals, però que s'han produït en alguna ocasió.

En el cas de la ràdio, el lema és un bon tall de veu val més que mil paraules, i per tant caldrà triar un bon portaveu. Als diaris hi ha més temps per poder explicar els antecedents i el *per què* de tot el conflicte, i en el cas de les agències de notícies hi ha més espai per poder incloure-hi els continguts.

Les agències de notícies funcionen com a botigues de venda a l'engròs de la informació periodística, ja que les informacions que difonen tenen un efecte rebot i arriben a totes les redaccions dels mitjans de comunicació tradicionals (ràdio, premsa i televisió) i d'elaboració de continguts web, cada vegada més consultats pels ciutadans.

Les agències de notícies, que no tenen limitacions de paper ni de minuts d'emissió, són possiblement els mitjans que tenen més possibilitats a l'hora de fer seguiment d'un conflicte d'aquest tipus, ja que tenen la possibilitat de publicar un teletip cada dia. En tot cas, el fet que es publiqui o no dependrà del criteri del periodista de l'agència, que valorarà si existeix alguna novetat per justificar l'aparició d'una notícia.

És aconsellable prendre contacte amb alguns periodistes durant el període de negociació i abans que es produeixi el conflicte, per tal de guanyar confiança i posar-lo en antecedents. Això facilitarà la tasca no només per part del periodista, sinó dels mateixos professionals en vaga.

A l'hora d'informar sobre la vaga i molt especialment en el cas de les infermeres, als periodistes se'ls fa molt difícil clarificar quins seran els serveis mínims. En la majoria de casos, arriben informacions contradictòries per part dels professionals que exerceixen el dret a la vaga i els càrrecs directius del centre, que representen els interessos de la institució. És més, en ocasions, és una de les qüestions més difícils de respondre per part dels mateixos professionals que lideren la vaga.

Limitacions dels mitjans de comunicació

Malgrat els esforços dels professionals i dels mateixos periodistes, els mitjans de comunicació tenen les seves pròpies limitacions. La primera és el temps, especialment les ràdios i les televisions, i la segona l'espai. Tampoc no podem oblidar que els mitjans de comunicació pertanyen a empreses que persegueixen els seus interessos i que, com a tals, no estan exemptes de pressions polítiques i econòmiques.

En el cas d'un conflicte laboral, per als periodistes contrastar la informació és una premissa bàsica. En alguns casos, s'entra en una roda perversa, ja que el mitjà de comunicació dedicarà menys espai o temps a informar de la vaga si no aconsegueix obtenir la versió oficial de la institució sanitària en conflicte, que no sempre està disposada a parlar amb els mitjans de comunicació.

A mesura que s'allarga el conflicte es fa més difícil mantenir l'atenció dels usuaris i dels mitjans de comunicació. Per part de l'usuari, perquè es produeix un cansament, i per part dels mitjans de comunicació, perquè les notícies *neixen i moren* amb una gran rapidesa, especialment si els *actors* de la notícia són els mateixos —en aquest cas les infermeres en vaga, l'entorn professional, els usuaris, l'administració i la institució.

Per tant, i sobretot pels interessos dels mateixos professionals en vaga, caldrà mesurar el valor del temps i la durada de la vaga, evitant, en la mesura del possible, postures maximalistes que trenquin la possibilitat de recórrer a mecanismes mediadors o d'arribar a un acord final.

3.2.2 Jordi Caïs Fontanella, sociòleg. Professor del Departament de Sociologia de la Universitat de Barcelona (UB)

Avui en dia, la vaga com a element de pressió cada cop està més mal vista socialment. El canvi més important que ha patit la nostra societat en els últims 40 anys és el creixement de l'individualisme de les persones.

A la societat contemporània pràcticament tothom es declara de classe mitjana, i tal com diem els sociòlegs, la classe mitjana, de fet, representa carència del sentiment de pertinença a una classe social. Fa mig segle, a Europa, les persones eren força més gregàries. Hi havia orgull de pertànyer a un grup representatiu dels teus valors, de manifestar-se membre d'una classe social. Les persones eren més solidàries, no només amb el seu col·lectiu, sinó també amb les demandes que feien altres col·lectius.

En l'actualitat les vagues cada cop són més criticades per la molèstia que representen i s'empatitza menys amb la justícia dels objectius que es volen aconseguir amb la vaga. Es pensa que les vagues les fan els obrers, els treballadors de "coll blau". Per a l'opinió pública un professional no ha de fer vaga a l'entorn sanitari o educatiu; per exemple, es considera que la feina ha de tenir un component vocacional i de millora de la societat.

En sociologia distingim les professions d'altres activitats laborals pel fet que tenen barreres d'entrada de coneixement. És a dir, només és un professional qui ha adquirit (de manera oficial) una sèrie de coneixements, i a més a més, està col·legiat. Una professió també es caracteritza per tenir nivells elevats d'autonomia en el seu exercici, cosa que confereix als professionals una capacitat important d'autogestionar-se. Són col·lectius als que se'ls confereix una responsabilitat social i per tant els és més difícil justificar una vaga.

La infermeria, sociològicament parlant, és una professió en vies de desenvolupament i, a més a més, força peculiar. És una professió majoritàriament exercida per dones. Això es deu al seu caràcter assistencial, quelcom que històricament la societat ha atribuït a les dones, que així han anat ocupant la majoria de places (passa el mateix amb d'altres professions similars com la de mestre, per exemple).

Tradicionalment, també s'ha atribuït a la infermera un rol secundari i complementari d'assistència al metge (que, encara que avui en dia ja no és necessàriament així, acostumava a ser un home). Les coses han canviat força durant les últimes dècades, i no hi ha dubte que la infermeria s'ha convertit en una disciplina en si mateixa, amb un grau elevat d'autonomia, i ofereix uns coneixements indispensables, sobretot en atenció pal·liativa i en les situacions de vida de persones amb manca d'autonomia.

A Espanya, però, la professió infermera encara lluita per adquirir el reconeixement social que mereix. És sorprenent la dificultat que hi hagut perquè les infermeres hagin aconseguit finalment iniciar els estudis de grau que els permetrà accedir al doctorat, com ja succeeix a la majoria de països. Sembla que els metges es resisteixen a perdre el monopoli de la distinció de doctor en l'àmbit de la salut.

Així doncs, en un col·lectiu com el de les infermeres, que està lluitant per obtenir una imatge social de modernitat i professionalitat, allunyada dels tòpics, el cost en imatge social d'una vaga s'ha de tenir en compte. Un dels efectes de la vaga és la "proletarització" de la imatge dels col·lectius professionals, ja que els imbueix un comportament de classe obrera.

Quan es planteja la possibilitat de fer vaga, cal avaluar tant els beneficis com els costos en funció de les possibilitats reals d'obtenir els objectius pels quals es lluita. L'efectivitat de la vaga per obtenir els objectius que es persegueixen i la capacitat de pressió que s'exerceixi amb ella depenen d'un parell de factors.

És molt important la capacitat d'exercir acció col·lectiva. És a dir, aconseguir un seguiment de la vaga per part de la majoria del col·lectiu. Però en els col·lectius professionals sovint això és complicat. En la majoria de casos, es barreja una estructura de sindicats de classe amb col·legis professionals i d'altres institucions organitzades a partir de quadres professionals. Tal com s'ha pogut constatar a la jornada de debat, les vagues que han portat a terme les infermeres no han gaudit d'un seguiment majoritari. En molts casos, s'ha donat l'efecte *free rider*, que es podria traduir al català com efecte "gorrer". S'anomena així el fet que molts professionals decideixen no participar en la vaga, ja que com a membres del col·lectiu i independentment de la seva participació personal en la mobilització, si s'obtenen beneficis, se'n beneficien igual sense haver de partir els costos. Així doncs, amb les infermeres, tal com succeeix en d'altres col·lectius professionals, no és fàcil obtenir un seguiment massiu a les vagues. Però fer vaga és un dret de cada persona, no es pot forçar les persones a fer vaga i les infermeres s'ho pensen dues vegades, ja que, com s'ha vist en el debat, fer vaga té bastants costos personals de benestar laboral. D'una banda es genera malestar en l'entorn laboral que pot ser hostil a la vaga, i de l'altra, també poden sorgir problemes amb els companys/es del mateix col·lectiu professional que han d'assumir més feina o serveis mínims.

La capacitat de pressió en una vaga també depèn del poder que tingui el col·lectiu. Això és clau en els processos de negociació. El poder a l'hora de negociar depèn de molts aspectes, però una dels principals és la sort sistèmica, que depèn de la importància del lloc que s'ocupa en l'estructura social i econòmica. En aquest sentit, les infermeres ocupen un lloc important. Si es declaren en vaga són capaces de paraitzar gran part del sistema sanitari. Tenint en compte que la sanitat és el servei social més valorat pels ciutadans i l'alarma social que pot generar una aturada (per curta que sigui) de l'assistència sanitària, la capacitat potencial de pressió del col·lectiu infermer és considerable. Un segon element important per determinar el poder que un grup pot exercir en una negociació és la legitimitat social d'un col·lectiu, fet que depèn de la imatge que aquest col·lectiu té en la societat, que és qui ha de determinar si la vaga està

justificada o no. Com més legitimitat social té un col·lectiu, més capacitat té d'exercir pressió durant un procés de vaga. La sort sistèmica i la legitimitat social són, però, atributs oposats. Com més estratègic és un col·lectiu – és a dir, com més perjudici social pot causar una vaga del col·lectiu- més legitimitat necessita per poder fer la vaga i aguantar la pressió social de l'entorn que vol aturar-la.

Les infermeres han d'avaluar amb molta cura l'ús que fan del seu dret a la vaga. En molts casos, però, la vaga esdevé l'única manera d'aconseguir millores professionals, necessàries i legítimes. Sovint, els col·lectius professionals són pressionats de manera excessiva, apel·lant a la seva responsabilitat social, i es veuen obligats a renunciar a part dels seus drets. En ocasions, el component vocacional de la feina frena el professional a l'hora de demanar millores laborals que són justificades. Però també és cert que les vagues en el col·lectiu infermer (d'infermeria), sociològicament parlant, tenen uns costos més elevats que en d'altres col·lectius professionals, i que han de ser tinguts en compte.

En resum:

La professió infermera, tal com s'ha comentat, està lluitant per obtenir una millora de la seva imatge professional. Es vol redefinir la professió més enllà de la imatge tradicional de baixa qualificació tècnica i subordinació a la medicina. I com s'ha vist, fer vaga proletaritza la imatge d'una professió. L'efecte d'una vaga massiva del col·lectiu infermer és el de potenciar de cara a la societat la imatge de treballador no especialitzat en un entorn d'experts.

La vaga té un cost en legitimitat social del col·lectiu infermer, ja que les paralitzacions del sector sanitari causen molta alarma social. De cara a la societat, el perjudici derivat de la vaga és molt gran (per molts serveis mínims que es programin) i, per tant, s'ha de saber justificar molt bé. Les persones han de saber el que es demana amb la vaga i han d'entendre que el que es vol obtenir és just i necessari i que, malgrat els problemes que se'n deriven la vaga és justa.

Finalment, tenint en compte que la infermera treballa en un sector socialment estratègic i imprescindible com és el sanitari, que li dona una capacitat de negociació important, és recomanable utilitzar tant com es pugui la capacitat de pressió prèvia a una vaga per tal d'obtenir millores laborals.

3.2.3 Carme Sabater Sánchez, directora de la Coordinació d'Usuaris de la Sanitat (CUS)

Des de la nostra posició d'usuaris i malalts ens sembla molt important que des del Col·legi Oficial d'Infermeria de Barcelona es proposi una reflexió per part d'aquests professionals en el cas que la seva situació laboral o de reconeixement professional els dugui a valorar com a única opció la convocatòria de vaga, cosa que pot afectar negativament el bon desenvolupament de la seva tasca assistencial que tant valoren els ciutadans.

La nostra experiència ens ha demostrat, al llarg dels 30 anys treballant en defensa dels ciutadans en l'exercici de la salut, que en casos de convocatòria de vagues en el sector de la salut, a més dels professionals que afecta (metges, infermeres, personal subaltern, etc), cal diferenciar els àmbits que implicarà. No té les mateixes repercussions una vaga que afecti l'atenció primària que l'àmbit hospitalari o sociosanitari.

Des del punt de vista dels usuaris de la sanitat i dels malalts, una vaga que afecti el sector de la salut és sempre mal vista i temuda, perquè les persones consideren que no seran ateses o seran mal ateses. Per tant, la informació dels motius que poden dur a prendre aquesta decisió pot fer que li donin suport o que, pel contrari, la critiquin.

En general, els ciutadans valoren molt diferent el paper del metge i el de la infermera, perquè a la infermera la veuen com una persona molt més propera, més assequible, que té cura d'ells i atén les seves necessitats, i, en canvi, el metge el troben més llunyà.

El dret a la vaga el té qualsevol treballador assalariat, sigui del sector que sigui, i és inqüestionable, legal i fonamental. Tanmateix, cal tenir en compte que una vaga, i més en l'àmbit de la infermeria, posa a prova la capacitat professional dels afectats i del centre per resoldre els seus conflictes, a més de posar a prova també l'ètica dels professionals.

Hi ha sectors que afecten més sensiblement els ciutadans, com el de l'ensenyament i el de la salut. No obstant, no és el mateix que els mestres facin vaga que ho facin els professionals de la salut, ja que la primera afecta els nens i les seves famílies, però no incideix en la seva salut ni en el dret de rebre les cures pertinents.

Les infermeres no estan avesades a organitzar vagues, però la situació actual de càrregues de treball i compensació econòmica, així com la burocratització que suporten comporta que, en alguns casos, puguin veure en la vaga l'única sortida.

Pel que fa als malalts o usuaris de la salut, una vaga professional no està mai ben vista, ja que se senten desprotegits, mal atesos i perjudicats. Per a l'usuari la vaga vulnera els seus drets i, per tant, caldrà més esforç individual per entendre's.

En el cas de l'atenció primària, cal tenir en compte els aspectes següents:

1. Respectar la legislació sobre els serveis mínims. Aquests últims s'han de pactar en funció de cada cas i institució.
2. Esgotar les vies de negociació, tenint en compte l'àrea d'influència.
3. Mostrar transparència pel que fa als motius i objectius a assolir.
4. Explicar als malalts, individualment, els motius de vaga, fer-los còmplices de la reivindicació, i donar a conèixer les millores que comportarà, ja que la vaga es convoca per defensar els drets dels ciutadans o per motius de justícia.
5. Valorar després de la vaga si els objectius plantejats al començament s'han assolit o no.

En el cas d'altres àmbits, com els centres hospitalaris, sociosanitaris o de salut mental, cal tenir en compte les següents consideracions:

1. Respectar la legislació sobre els serveis mínims. Aquests últims s'han de pactar en funció de cada cas i institució.
2. Esgotar les vies de negociació, tenint en compte l'àrea d'influència.
3. Mostrar transparència pel que fa als motius i objectius a assolir.
4. Aconseguir el suport d'altres professionals amb qui es treballa en equip.
5. Que la vaga afecti el mínim possible els ciutadans i familiars, tenint en compte que són molt sensibles en tot allò que afecta la seva salut. Alguns han pogut estar mesos esperant una visita, prova o intervenció.
6. Que ajudi a millorar la professió i, conseqüentment, l'atenció a l'usuari.
7. Aconseguir el consentiment o complicitat dels tots afectats: administració, centres, entorns professionals, ciutadans, familiars, etc.
8. Consultar, a ser possible, als usuaris i malalts els serveis mínims establerts.
9. No tothom pot fer vaga en l'àmbit de la sanitat.
10. Valorar després de la vaga si els objectius plantejats al començament s'han assolit o no.
11. En qualsevol vaga s'ha d'evitar que els gestors o l'administració manipulin els usuaris en contra dels professionals que fan la vaga, per la qual cosa caldrà decidir objectivament qui informa, on i com.

3.2.4 Mario Sepúlveda Gutiérrez, advocat laboralista. Assessor jurídic del COIB

La vaga com a fenomen social

Tal com s'ha plantejat en la ponència, la vaga actualment té el rang de dret fonamental. Ocupa un lloc a la llotja d'honor de la Constitució. S'asseu al costat dels altres drets fonamentals, com el dret a la vida, a la llibertat i seguretat, a l'honor, a la llibertat de circulació, d'expressió, de reunió, a la tutela judicial, a l'educació, etc.

Tanmateix, no ho podem oblidar, i ja n'hi ha molts que s'encarreguen de recordar-ho, que es tracta d'una nouvinguda. És una nouvinguda que fins fa poc tenia la condició de trinxeraire i furtiva. El que ara s'exerceix lliurement, abans estava prohibit. Ha passat de delictes a dret establert.

És que la vaga, encara que sigui una institució jurídica, continua expressant-se amb una vitalitat social desconeguda en un altre tipus de drets, amb una forta presència dialèctica entre la formalitat (jurídica) de la paraula i la realitat de la cosa (el fet). A la pràctica, és una creadora de dret, és una de les majors fonts de creació de drets subjectius.

A més conté la paradoxa de ser un fenomen universal i alhora profundament nacional. És com si cada país l'hagués inventat a partir de la seva pròpia història (grève, vaga, sciopero, huelga, strike, streik).

No és el cas aprofundir en el dret comparat de la vaga entre diferents països que la reconeixen, ja sigui com a llibertat o com a dret. Sorprendria observar com fins i tot entre països amb ordenacions jurídiques i comportaments culturals tan similars com són els de la Comunitat Europea, les diferències en la regulació d'aquest fenomen són bastant apreciables.

Per això, per entendre la vaga és fonamental desposseir-la de les seves robes jurídiques i històriques i veure-la tal com el que és, un instrument de pressió o un mitjà de lluita.

Regulació legal

El dret de vaga és proclamat a l'article 28.1 de la Constitució en els termes següents:

Es reconeix el dret a la vaga dels treballadors per a la defensa dels seus interessos. La llei que reguli l'exercici d'aquest dret establirà les garanties precises per assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat.

És evident que un text tan parc és insuficient per regular un tema tan complex, més encara quan remet expressament el seu desenvolupament a una llei.

Aquesta llei encara no existeix, més de trenta anys després de l'anunci constitucional i malgrat alguns projectes frustrats.

De manera que la regulació actual es recolza en tres pilars: l'esmentat article 28 de la Constitució, el Reial Decret Llei 17/1977 (RDL), sobre relacions de treball i la Sentència del Tribunal Constitucional d'abril de 1981.

Si bé el Reial Decret Llei cobreix el buit deixat pel text constitucional i regula aspectes concrets sobre l'exercici del dret, té el gravíssim defecte de ser anterior a la Constitució i d'estar inspirat en una concepció summament restrictiva del dret de vaga.

Alhora, la Sentència del Tribunal Constitucional du a terme una difícil i criticada harmonització d'aquesta norma amb la Constitució, declarant que un determinat text no és inconstitucional si s'entén d'una determinada manera. És a dir, que aquest Reial Decret Llei preconstitucional interpretat segons els criteris d'aquesta sentència adquiriria un caràcter constitucional.

De tota manera, resulta indiscutible que estem davant d'una anomalia legal, ja que no s'ha complert el mandat constitucional: estrictament no hi ha una llei de vaga.

Aquesta situació, per més que n'hi hagi més un que proclami, fins i tot des del camp sindical, que la millor llei de vaga és la que no existeix, comporta molts problemes. El principal s'adverteix en el tema, ja al·ludit pel precepte constitucional, relatiu als serveis essencials, que analitzarem en detall més endavant i que és el tema capital per a l'exercici del dret de vaga al sector sanitari.

Dret fonamental

La ubicació sistemàtica de l'article 28, dins de la secció més important de la Constitució, denominada *Dels drets fonamentals i llibertats públiques*, al costat del dret a la vida, la llibertat religiosa, la llibertat d'expressió, el dret a acudir als tribunals, el dret a l'educació o el dret de vot; converteix la vaga en un dret fonamental.

Té el major rang entre les ordenacions europees. En altres països se l'esmenta al preàmbul o dins dels drets econòmics. Només la constitució espanyola l'eleva a la categoria de dret fonamental.

A part de la seva posició jeràrquica que el posa per sobre de molts altres drets constitucionals però no fonamentals, com són el dret a la propietat, al matrimoni, al treball o la llibertat d'empresa, el dret de vaga, com a dret fonamental, permet acudir als tribunals ordinaris per un

procediment basat en els principis de preferència i sumarietat i, si s'escau, al mateix Tribunal Constitucional a través del recurs d'empara.

No és només una llibertat, en el sentit que sigui lícit, no prohibit, però sotmès al sistema d'infraccions laborals, sinó que té el valor de dret subjectiu, incorporat a l'elenc de drets humans.

Naturalesa i contingut funcional

En rigor, la vaga és l'aturada efectiva del treball i la seva contrapartida és la pèrdua del salari. La relació laboral no s'extingeix, sinó que se suspèn.

En altres paraules, és el dret dels treballadors de fer pressió sobre l'empresari col·locant-se fora del contracte de treball. Implica limitar la llibertat de l'empresari en el sentit que no pot substituir els vaguistes.

Com ja es va assenyalar en el preàmbul, té un important component fàctic, sobretot, virtualitat instrumental. És essencialment un poder, una arma de lluita, un instrument de pressió; però també és un Instrument de protecció, reivindicació i participació dels treballadors en els àmbits laboral, econòmic, social i polític. En paraules del Tribunal Constitucional, "tendeix a restablir l'equilibri entre parts de força econòmica desigual" (STC 8-4-81).

Tipologia

Hi ha dos models bàsics de vaga: el contractual i el professional. Sobre aquest tema es va haver de pronunciar el Tribunal Constitucional en la tan esmentada sentència d'abril de 1981. El Reial Decret Llei sobre relacions de treball s'inclinava clarament per la modalitat més restrictiva, la que limitava la vaga únicament al contracte de treball i considerava il·lícita la que es plantegés desbordar el perímetre de la fàbrica o "quan sigui de solidaritat o suport, llevat que afecti directament l'interès professional dels qui la promoguin o sostinguin."

El Tribunal Constitucional va anul·lar la paraula *directament*, amb la qual cosa va ampliar considerablement l'àmbit potencial d'una vaga legal donant cabuda a les que es convocaven en solidaritat o, fins i tot, a les vagues denominades sociopolítiques, perquè la protesta "per la política social duta a terme pel Govern" no pot considerar-se aliena a l'interès professional dels treballadors. És a dir, es consagra el model professional en la seva accepció més àmplia.

Titulars del dret

Estan facultats per acordar la declaració de vaga els treballadors a través dels seus representants, directament els mateixos treballadors afectats i les organitzacions sindicals.

És un dret atorgat al treballador individual, encara que d'exercici col·lectiu. Té un caràcter irrenunciable, de manera que els pactes contraris al dret són nuls.

En sentit estricte, els seus titulars són els treballadors per compte aliè, assalariats, dependents. No hi estarien inclosos els funcionaris públics, encara que tampoc la tenen prohibida. La Llei orgànica del Poder Judicial la reconeix al personal de l'administració de justícia, excepte als jutges. En aquests casos, si bé s'admetria el dret de vaga, aquest no tindria rang de dret fonamental.

Àmbit material

Com ja s'ha abordat al capítol relatiu a la tipologia, en admetre's el model denominat professional, l'àmbit material de la vaga és d'una gran amplitud, ja que inclouria tots els temes que no resultin aliens als Interessos professionals dels treballadors.

Procediment

El procediment, amb petites variants, és l'establert al Reial Decret Llei 17/1977:

La convocatòria ha de ser realitzada per alguns dels subjectes legitimats per declarar-la i s'inicia amb la comunicació a l'empresari o empresaris i a l'autoritat laboral. Aquest preavís s'ha de fer amb una antelació de cinc dies naturals o de deu si afecta un servei públic. En aquest últim supòsit s'ha de publicitar entre els usuaris afectats i en tots els casos s'han de concretar els seus objectius i acreditar les gestions prèvies per evitar-la.

S'ha de constituir el comitè de vaga, amb un màxim de dotze membres, escollits pels participants, les funcions dels quals són portar la negociació i complir amb els serveis de seguretat i manteniment. Tot això en el marc del respecte a la llibertat de treball i prohibició de piquets violents.

És important assenyalar que el pacte que es pot assolir al final de la vaga té el valor d'un conveni col·lectiu.

Vagues il·legals

Malgrat l'amplitud i l'empara amb què s'acull l'exercici del dret de vaga, existeixen determinats supòsits, que examinats concretament, poden portar a qualificar una vaga com a il·legal.

En particular, les vagues polítiques subversives, no les que defensen interessos professionals dels treballadors, és a dir, les crides sociopolítiques, que són perfectament legals. Les vagues novadores, que pretenen alterar durant la seva vigència un conveni col·lectiu o les que es

realitzen al mig d'un procediment de conflicte col·lectiu ja iniciat. Les que incompleixen els serveis mínims, i provoquen molèsties desmesurades als usuaris.

En general les vagues abusives són il·lícites, ja que la decisió d'uns quants estén la vaga a tothom, la qual cosa té un efecte multiplicador. Podem trobar les vagues rotatòries, en les quals per torns i successivament un nombre limitat de treballadors paralitza l'empresa; estratègiques o coll d'ampolla; intermitents, perquè originen danys greus a l'empresa amb un escàs sacrifici; de zel o reglament; de simulació, que procura la reducció formal del nombre de vagues, etc.

En tot cas, sempre es tractarà d'una presumpció, ja que normalment la qualificació es fa a *posteriori*.

Límits: serveis mínims

Dins del seu exercici lícit i normal, el dret de vaga, com tot dret, no és absolut i està sotmès a límits. Hi ha un límit comú a qualsevol tipus de vaga, afecti o no un servei públic, que són els denominats serveis de seguretat i manteniment, la finalitat dels quals és garantir la seguretat de les persones i de les coses i el manteniment dels elements que siguin necessaris per a la ulterior represa de l'activitat. La designació dels llocs de treball i dels treballadors encarregats de tals serveis sol ser font de conflictes.

A part d'aquests serveis de seguretat i manteniment, hi ha els serveis mínims, imposats directament per l'abans transcrit article 28 de la Constitució, "per assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat". En expressió del Reial Decret Llei 17/1977: "Quan la vaga es declari en empreses encarregades de la prestació de qualsevol gènere de serveis públics o de necessitat reconeguda i inajornable i es presentin circumstàncies d'especial gravetat, l'autoritat governativa podrà acordar les mesures necessàries per assegurar el funcionament dels serveis. El Govern, així mateix, podrà adoptar per a tals finalitats les mesures d'intervenció adequades".

La doctrina dels tribunals ho ratifica: "El dret de la comunitat a aquestes prestacions vitals és prioritari respecte del dret a la vaga". "A priori, no existeix cap tipus d'activitat productiva que, per si mateixa, pugui ser considerada com a essencial. Només ho seran aquelles que satisfan drets o béns constitucionalment protegits i en la mesura i amb la intensitat amb què els satisfacin" o, dit d'una altra manera, per serveis essencials ha d'entendre's els que satisfan drets o interessos que, al seu torn, són essencials, això és, els drets fonamentals, les llibertats públiques i els béns constitucionalment protegits. I per això han de qualificar-se com a essencials els serveis que permeten la lliure circulació, la llibertat de les comunicacions, el dret a la salut, el dret a l'educació, el dret a la cultura, etc."

En aquest sentiu, és il·lustratiu relacionar decrets que imposen serveis mínims sobre les següents activitats, considerades essencials: ferrocarrils i transports terrestres urbans i

interurbans; autopistes de peatge: transport aeri i serveis aeroportuaris; transport marítim i ports; producció, transport i distribució d'energia elèctrica; producció, transport, emmagatzemament i distribució de productes petrolífers; producció, conducció, distribució i subministrament de combustibles gasosos; comunicacions; abastaments|proveïments d'aigua, seguretat privada; Televisió Espanyola, RNE; ensenyament públic no universitari, institucions públiques, Consell General del Poder Judicial, Museu del Prado, sanitat, etc.

També es pot precisar que els serveis essencials o serveis de necessitat reconeguda i inajornable, estan definits pel contingut de l'activitat i no per la seva titularitat, pública o privada, ja que hi ha serveis públics no essencials i serveis privats essencials.

L'extensió dels serveis essencials té relació directa amb el desenvolupament econòmic, amb la terciarització de l'economia, és a dir, amb el creixement explosiu del sector de serveis. Aquest fenomen provoca un desplaçament del model originari de vaga de caràcter bipolar, amb dos elements contraposats, patrons i obrers, amb interessos propis que s'enfronten directament; a un model a tres bandes, on emergeix un tercer en discòrdia, que són els usuaris o consumidors. En aquesta nova lògica a tres no coincideixen ni els interessos enfrontats ni els subjectes de la lluita. Apareix un tercer, l'usuari, directament afectat, però alhora, sense cap poder sobre les reivindicacions dels vaguistes.

En conseqüència, el gran problema sorgeix a l'hora d'harmonitzar aquests drets en conflicte. En principi, el mandat constitucional és clar i planteja una fórmula oberta: "La Llei que reguli l'exercici d'aquest dret establirà les garanties precises per assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat". Tanmateix, no s'ha complert en cap dels dos aspectes, ja que no s'ha promulgat la llei prescrita i les garanties han quedat reduïdes a una única fórmula consistent en la fixació dels serveis mínims.

Correspon a l'autoritat governativa la fixació d'aquests serveis mínims. L'autoritat esmentada és el Govern i els òrgans amb potestat delegada o els òrgans de govern de les comunitats autònomes quan els serveis afectats estiguin en la seva àrea de competències autonòmiques. Determina per decret, i de manera genèrica, els serveis essencials i els seus serveis mínims, indicant l'autoritat que ha de procedir a l'especificació dels serveis mínims concrets que han de ser coberts, que, en cap cas, no pot delegar en l'empresa. Aquí es pot obrir un període de consultes amb els treballadors, l'ús dels quals ha resultat clau per introduir mecanismes de negociació en la fixació de tals serveis mínims.

L'actuació de l'autoritat governativa revesteix la naturalesa d'acte administratiu, de naturalesa política, que ha de reunir les notes d'imparcialitat, proporcionalitat, d'aplicació concreta, motivació prèvia i justificació posterior i, per tant, està sotmesa al control judicial.

El manteniment dels serveis essencials de la comunitat no equival al funcionament normal o habitual, ja que admet una pertorbació raonable de les prestacions. Tampoc no hi cap la seva

fixació *a priori* ni general per a un sector, sinó per a cada aturada concreta, ponderant la seva durada, l'extensió territorial i personal, el moment en què es realitza (Nadal, vacances), la substituïbilitat o alternativitat, entesa com la possibilitat que els usuaris recorrin a prestacions alternatives, o la graduació dels llocs concrets a cobrir de més a menys essencials.

El sistema actual pateix d'un excessiu protagonisme de l'autoritat governativa, d'una exorbitant extensió dels serveis qualificats com a essencials i de la judicialització del dret de vaga en els esmentats serveis.

La fixació dels serveis mínims és un problema no resolt i tampoc no existeix consens sobre els mecanismes més adequats. Hi ha els models autònoms, com l'autoregulació sindical, els convenis col·lectius, la conciliació prèvia; els models heterònoms, com lleis i mediació pública; models mixtos. En aquest sentit, l'Acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals (ASEC), en la mesura que incorpora a la negociació de sindicats i patronal el tema dels serveis essencials i que, al seu torn, l'autoritat governativa, acull tals acords en la fixació dels serveis mínims, podria ser una via idònia per disminuir la conflictivitat inherent a aquesta qüestió.

Finalment, no es pot oblidar que els límits al dret de vaga, també tenen un límit que no es pot traspassar. És el que es denomina el contingut essencial del dret, que és el nucli central o característica peculiar, sense el qual aquest es troba desposseït del seu significat. Està format per totes aquelles facultats que el fan reconeixible, sense les quals el dret deixa de ser i es converteix en un altre de diferent.

Mesures alternatives

Finalment, es pot ressenyar els altres mecanismes de solució extrajudicial dels conflictes laborals a part de la vaga, que són la conciliació, que implica la negociació directa entre les parts; la mediació, en la qual intervé un tercer amb funcions més actives i propositives; i l'arbitratge, on el tercer àrbitre pot arribar a tenir facultats decisòries sobre el conflicte.

La principal conclusió ja va ser anunciada al començament. Amb parracs o vestida de luxe, delictes o dret fonamental, la vaga és, per sobre de qualsevol altra consideració, un instrument. El que mai no es pot perdre de vista és que es tracta d'un mitjà per obtenir uns determinats objectius.

Per tant, serà aquest caràcter medial, la seva virtualitat instrumental, el vertader punt de referència per al seu correcte enfocament deontològic i per adoptar totes les altres decisions que assegurin la seva eficàcia en el compliment dels objectius perseguits.

4. El dret a la vaga i la responsabilitat professional

Isabel Pera i Fàbregas, infermera. Membre de la Comissió Deontològica del COIB

La vaga és un instrument que té el treballador, per compte d'altri, per fer pressió a l'hora d'aconseguir objectius laborals o socials. Habitualment es tracta de suspendre l'activitat laboral, de manera que es provoqui una situació incòmoda i perjudicial per als responsables o propietaris del sistema productiu. Perquè sigui més efectiva és important que tingui ressò mediàtic i aprovació social, per això és habitual que vagi acompanyada de manifestos, declaracions i manifestacions.

Si la vaga afecta un servei públic, és inevitable que, a més de provocar distorsions, incomoditats, molèsties i perjudicis als propietaris i responsables dels serveis, afecti també els altres ciutadans i el públic general. D'aquí la importància de tenir l'acceptació i el suport social.

La vaga és un dret recollit a l'art. 28.2 de la Constitució, però quan la circumscriuim a l'àmbit sanitari, hem de tenir en compte que l'art. 43 de la Constitució també recull el dret a la protecció de la salut. Els serveis sanitaris són un servei essencial, i en cas de vaga cal protegir els drets essencials.

La meva experiència en el món de les vagues en el sistema sanitari es remunta a principis dels anys 70. Llavors a l'Estat Espanyol la vaga no tan sols no era un dret, sinó que era un delictes, no oblidem que vivíem en una dictadura.

Aquelles vagues, a més del component social i laboral, teníem un rerefons fonamentalment polític de mesura contra el sistema dictatorial. El fet de reclamar una guarderia per als fills dels treballadors, un augment de sou o una reducció de les hores de feina, era la part visible de l'enorme iceberg que animava la lluita contra aquella dictadura, que si bé semblava que començava a agonitzar, no per això es deixava de manifestar amb tota la seva ràbia i crueltat.

A Catalunya el sentiment de rebuig a l'ordre establert era molt fort entre una bona part de la població, sobretot l'obraera, que era la que majoritàriament acudia als centres públics, i per tant era fàcil aconseguir l'aprovació social i la complicitat dels usuaris per dur a terme qualsevol tipus de protesta i oposició al règim governamental.

Val a dir que, segon jo recordo, poques persones van quedar sense assistència. Treballàvem a corre-cuita i fèiem tornos per poder baixar a les assemblees, concentracions i córrer davant dels "grisos", que, per cert, van entrar dins els hospitals i van pegar professionals sanitaris, majoritàriament dones, amb vestits blancs d'uniforme, cosa que es va interpretar com un sacrilegi i va decantar encara més l'opinió pública a favor de les vaguistes,..., però això és motiu d'una altra reflexió.

Si per repercussió mediàtica entenem que se'n parli a la radio, TV, diaris..., d'això no va haver-n'hi gaire, però de cridar i pintar parets i llençols ens en vam fer un tip, i a les cases, mercats, carrers, tothom en parlava i va tenir una forta repercussió social.

Puc dir que en aquells moments no em vaig plantejar cap escrúpol moral sobre la condició ètica de la vaga, jo protestava (amb més o menys lucidesa i reflexió raonada), davant un sistema polític del qual els gestors del meu centre de treball eren els seus representats i braç executor. Feia tot que el podia per atendre els ingressats, i no recordo haver rebut cap queixa dels pacients ni familiars, més aviat a l'inrevés.

Aquí podríem encetar un debat sobre si hi ha vagues lícites i d'altres que no, i quins serien els criteris de licitud.

Més endavant, cap a mitjans dels 80, visc una experiència molt diferent. Ja tenim democràcia i les competències de sanitat, i la perspectiva és des del lloc de cap d'infermeres en els òrgans centrals de govern de les institucions sanitàries. Ara les pancartes i les manifestacions que tallen la Gran Via protesten per unes decisions en què he participat i de tant en tant algun manifestant em dedica una "gentilesa". Els serveis mínims estan pactats, es respecten escrupolosament (segons els organitzadors), el ressò mediàtic és més que important. La reivindicació és purament laboral. Se suspenen consultes, s'ajornen intervencions, controls, tractaments i activitats del rol autònom.

La inquietud va en dues direccions: D'una banda sorgeix l'interrogant sobre si està justificat provocar totes aquestes molèsties als pacients per protegir una determinada organització de les condicions laborals; i d'una altra, quina responsabilitat ètica correspon als gestors per la presa d'unes decisions que acaben provocant vagues? I la veritat és que em vaig sentir molt incòmoda i responsable de totes les molèsties, entrebancs i problemes de salut que estàvem creant als ciutadans.

En la tercera experiència rellevant en vagues, la meva posició és de pura espectadora, l'únic que m'implica és el fet de pertànyer al mateix col·lectiu professional que les vaguistes. Segons els sociòlegs i observadors de l'evolució professional, les infermeres hem avançat cap el procés de professionalització. Tenim el nostre propi codi d'ètica, tenim ben delimitat un àmbit científic propi amb el corresponent cos de coneixements. Disposem d'autonomia per regular els aspectes científics de la professió i el seu exercici, i cada dia anem adquirint, més a poc a poc del que voldríem, un progressiu reconeixement i prestigi social.

Estic convençuda que, la discrepància entre aquesta professionalització i unes condicions i relacions de treball clarament obreristes, (és a dir, motius socials), foren un dels detonants d'un conflicte que va provocar molta reflexió sobre la condició ètica d'una vaga: Quins motius la poden justificar? Quins són els serveis mínims o millor encara, les atencions inexcusables que no poden deixar de prestar-se per cap motiu? I fins i tot des de l'ètica envers la professió: És correcte donar segons quina imatge del col·lectiu? No atempten contra la dignitat de la professió les manifestacions i actituds agressives i abrandades que s'han ofert en certs casos?

Després de pensar sobre les experiències viscudes, arribo a la conclusió que, per a les infermeres, la vaga és un mal a batre i combatre. Sols s'hi ha d'arribar en situacions excepcionals i per combatre mals majors. Com per exemple un risc real de perill per als usuaris. Però llavors no estem parlant de vaga, sinó de bona pràctica: d'abstenir-se d'una actuació incorrecta i en una situació flagrant de perill, l'actuació professional més que la via laboral hauria d'inclinar-se cap a la denúncia al jutjat de guàrdia.

Per més que hi reflexiono no trobo cap argument que en les condicions sociopoliticoculturals del nostre entorn, em faci arribar a una conclusió diferent: és èticament inadmissible utilitzar els ciutadans com a hostatges, instruments per aconseguir millores de condicions laborals. Des de la perspectiva científica i per aconseguir aspectes de millora de la pràctica, considero que els camins a seguir han de ser uns altres que la via laboral. I com a professionals amb tots els atributs ètics, científics i socials abans descrits, podem afirmar que denigren la nostra imatge i ens obreritzen.

Per tot això, m'atreveixo a afirmar que en aquests moments, per molt que la vaga sigui un dret constitucional, des del punt de vista ètic i professional cal evitar-la per tots els mitjans per part de les infermeres.

5. La vaga: com evitar-la

Ester Busquets i Alibés, infermera. Membre de la Comissió Deontològica del COIB

La majoria de les aportacions fetes a partir de la participació en el seminari sobre “El dret de les infermeres a la vaga” reflexionen bàsicament entorn d’aquests dos eixos: a) la justificació de la vaga com a dret fonamental, i, b) l’exercici responsable d’aquest dret en l’àmbit concret de la professió infermera. Per no repetir-me, cosa que seria bastant fàcil, m’ha semblat interessant obrir una nova via de reflexió que abordi els aspectes preventius d’una vaga. Sóc conscient que aquest no era l’objectiu del seminari, però crec que davant del dret a la vaga és aplicable aquella dita tan sàvia segons la qual “val més prevenir que curar”. S’ha dit que l’exercici del dret a la vaga pot sortir bé o no, però sempre representa el fracàs del diàleg i un trencament de les relacions laborals. I encara més, genera un clima de treball ple de tensions, que fa difícil l’exercici tranquil de les tasques assignades. Per això a través d’aquesta reflexió intentaré cercar aquells elements que fan que les relacions laborals gaudeixin d’un estat òptim de salut que faci innecessari l’exercici d’aquest dret a la vaga.

Possiblement hi haurà qui creurà que aquest és un discurs utòpic i ingenu i, per tant, innecessari, però caldria recordar que l’ètica no és un saber descriptiu, sinó un saber prescriptiu, és a dir, no parla del que passa sinó del que hauria de passar. I, dissortadament, “el que hauria de passar”, massa sovint, no es produeix. Però no pas per això el discurs ètic deixa de tenir valor, ans al contrari, en té molt més, perquè ens obliga a repensar conductes, i ens empeny a corregir-les quan són errònies o bé a millorar-les quan són millorables.

Alguns elements bàsics que poden evitar una vaga

Si la vaga és una “cessació voluntària en el treball per part dels empleats assalariats amb vista a obtenir de l’empresa algun avantatge relatiu a millores de sou o de les condicions de treball” podem dir que a l’hora d’evitar una vaga hi ha dos agents directament implicats, per una banda els treballadors, i per l’altra l’empresari o empresaris. Per això, en la prevenció d’una vaga sempre caldrà apel·lar a l’ètica i això demana un esforç compartit: l’esforç de les persones contractades, les infermeres, que han d’actuar d’acord amb la seva ètica professional, i l’esforç de les persones contractants, els gestors o directius, que han d’actuar d’acord amb l’ètica empresarial. I tant l’ètica dels uns com la dels altres assenyalen com a objectiu comú el bé de la societat. Així, sense intentar ser exhaustius veurem alguns dels elements que, tant les infermeres com els gestors, hauran de tenir ben presents si volen prevenir o evitar una vaga.

a) Capacitat de diàleg

Quan el col·lectiu infermer s'adona, després d'una anàlisi acurada de la realitat, que hi ha situacions institucionals que atempten contra els drets professionals i/o de la societat, abans de convocar ràpidament una vaga caldria iniciar el diàleg amb els gestors de la institució per evitar que ni el col·lectiu professional ni l'empresa ni la societat hagin de patir les conseqüències –sempre molestes– d'una vaga.

Sovint la manca de diàleg genera malentesos i crea molts problemes, altres vegades és el mateix diàleg la base dels problemes que poden originar una vaga. De totes maneres, sigui quina sigui la situació que ha conduït als problemes laborals, hem de tenir present que només els podem solucionar a través del mateix diàleg. Ho recorda bé la Dra. Begoña Román en la seva exposició: “la vaga sempre suposa el fracàs del diàleg avui, però obligarà sempre a tornar al diàleg demà”. Davant una situació extrema ni les infermeres ni els gestors poden defugir el diàleg, si realment ambdues parts volen evitar la vaga. Tanmateix, perquè el diàleg sigui autèntic cal que el discurs de les infermeres sigui escoltat i el gestor no caigui en la indiferència i el menyspreu. Si el diàleg no ha estat instrumentalitzat per part de les infermeres cal comprensió per part del qui gestiona i, naturalment, un canvi d'actitud, perquè la saviesa és flexibilitat i no militància cega.

b) Capacitat de negociació

Si les infermeres volen ser escoltades en les seves reivindicacions han d'afinar molt la intel·ligència, a fi de donar solidesa argumental a les seves reivindicacions. Això cal tenir-ho molt present perquè a vegades, no sempre, en els moviments de grup que necessiten un lideratge pot passar que els qui vagin a davant no siguin els que més pensen, sinó els que més criden. Si s'esdevé això, llavors, les reivindicacions són poc productives o estèrils, o ja d'entrada no són tingudes en compte. També és importantíssim disposar del màxim suport del col·lectiu a l'hora de negociar, perquè ja se sap que la unió fa la força i la desunió debilita.

Per altra banda, si les exigències d'un gran nombre de membres del col·lectiu infermer estan ben argumentades i són justes, els gestors han de tenir la noblesa de reconèixer-les com a justes i no negar l'evidència amb contraarguments injustificables. Si les reivindicacions de les infermeres s'escapen objectivament del principi de justícia llavors cal que els gestors ho demostrin bé i argumentin correctament la negativa a les exigències del col·lectiu infermer.

c) Voluntat d'arribar a un acord

En darrer terme és molt important que quan s'inicia el diàleg hi hagi la voluntat, tant per part de les infermeres com dels gestors, d'arribar a un acord sensat, tenint present que aquest tipus d'acord demana flexibilitat a les dues parts negociadores. És molt important que

l'acord sigui negociat i ben acceptat per ambdues bandes, és a dir, que no es tanqui el problema en fals, i que no hi hagi abús d'autoritat. Si els problemes de base que poden generar una vaga no queden ben resolts, tard o d'hora –i sovint més d'hora que tard– tornaran a aparèixer, i caldrà recomençar davant l'amenaça d'una nova vaga.

Conclusió

Les infermeres abans de declarar-se en vaga han de tenir la voluntat de resoldre els problemes institucionals a través del diàleg, perquè tenen una responsabilitat social molt important. Si elles tenen clar que cal dialogar, han de generar consciència entre els gestors que també ells han d'entrar en el marc d'un diàleg autèntic, i un cop això és possible, les infermeres han de defensar les seves reivindicacions amb tota la força –perquè tenen arguments– però a la vegada amb la màxima flexibilitat –si volen actuar sàviament. Si tant les infermeres com els gestors dialoguen, com deia Plató amb “l'objectiu d'arribar a la veritat”, s'aconseguirà un acord just per a ambdues parts i, sobretot, per a la societat. Si les infermeres, que tenen arguments sòlids per convocar una vaga, busquen el diàleg autèntic i l'acord just, però topen amb la manca de voluntat negociadora dels gestors de la institució, llavors estan legitimades per forçar una vaga, amb majúscula.

6.Vaga d'infermeria a diferents països

Aspectes a tenir en compte

Maria Gasull Vilella, Membre de la Comissió Deontològica del COIB

Introducció

La vaga d'infermeres ha estat un tema que ha creat un gran debat sobre la seva condició ètica en la majoria dels països del món occidental. Malgrat els dubtes ètics que ha generat, s'han dut a terme diverses vagues a diversos països per defensar unes condicions laborals que permetessin proporcionar unes cures infermeres segures i eficaces, la qual cosa ha obligat al llarg dels anys a un replantejament de les característiques i de les condicions de la seva realització.

La vaga d'infermeres pot equipar-se a les vagues de les professions com bombers, metges o pilots que presten uns serveis essencials que garanteixen la seguretat pública i serveis necessaris els quals permeten la vida normal d'una comunitat. Aquests tipus de vagues presenten unes dificultats que no són presents en altres tipus de vagues on els usuaris no queden afectats directament. Les infermeres, pertanyents a una professió de servei, sempre han estat conscients de les dificultats que presenta i han assumit les seves responsabilitats davant de les persones a qui proporcionen cures. Com Verena Tschudin¹ indica, "el camp d'acció de la vaga és difícil i delicat. Un contracte entre un patró i un empleat implica que existeixen dos costats d'un pacte. És una obligació i un dret per a ambdues parts. Cap infermera no se sent bé declarant-se en vaga i no donant atenció als malalts per obtenir unes condicions salarials millors".

És interessant constatar com el dret a la vaga de les infermeres s'ha anat implantant als diferents països i en l'actualitat la majoria de les organitzacions professionals d'infermeria de tot el món, així com el Consell Internacional d'Infermeria contemplen el dret de les infermeres a interrompre el seu treball com a protesta per les seves condicions laborals o per la falta de recursos per poder oferir unes cures de qualitat que no posin en perill la vida de les persones.

¹Tschudin V. Ethics in nursing: the caring relationship. 3a ed. Edinburg; New York: Butterworth-Heinemann; 2003. p.180

Aspectes a destacar en les diferents vagues d'infermeria al llarg de la història

1. Reconeixement del dret a la vaga

Les vagues d'infermeres tenen una llarga història. Però no és fins la dècada dels setanta quan es comença a reconèixer que les infermeres exerceixen una professió i que tenen dret com qualsevol treballador de tenir unes condicions de treball dignes que els permetin exercir la professió proporcionant unes cures de qualitat a les persones.

Aquest reconeixement té lloc quan, com argumenten Verena Tschudin i Geoffrey Hunt² desapareix la tesi, que ells denominen forta, i sorgeix la tesi feble. La tesi forta defensava que les infermeres tenen un especial o profund compromís amb les persones que atenen, que potser sorgeix de la seva *vocació* com a infermeres, la qual cosa és incompatible amb retirar-se del treball. Ens diuen: *“Una infermera en vaga és realment una treballadora en vaga que ha jugat a ser infermera o una infermera real que només juga amb l'acció de vaga, però no pot ser totes dues coses”*. Des d'aquest punt de vista les infermeres són diferents de la resta de treballadors, són un món a part. En canvi, la tesi feble que reconeix el dret de la vaga de les infermeres no presenta una visió gaire allunyada de la dels altres treballadors. Reconeixen algunes diferències que poden ser importants però només impliquen restriccions en com es du a terme la vaga.

Karen Jennins i Glenda Western³, membres d'UNISON, ens indiquen que el vell mite que la infermeria és una vocació o crida, on les preocupacions per un salari, per unes condicions de treball dignes o per qüestions polítiques. En l'actualitat és un capítol tancat en la història de la infermeria. Afirmen que les infermeres són individus adultes amb necessitats a la seva vida laboral, amb hipoteques per pagar, compromisos familiars i objectius personals a assolir. Carol Thornley⁴ el 1996 va escriure: "La lliçó de la història no ha de ser oblidada per les infermeres.

El públic comprèn ara, com ja va fer en els inicis del National Health Service (NHS), que un salari baix i unes males condicions afecten directament la qualitat de les cures dels pacients". Defensant els seus interessos mitjançant una vaga i mesures de protesta al llarg de la història, les infermeres han mostrat que també salvaguarden els interessos públics.

En el número monogràfic de *Nursing Ethics*⁵ dedicat a la vaga, els autors pertanyents al Regne Unit, Japó, Nova Zelanda, Estats Units (EUA), Austràlia i Itàlia analitzen l'evolució del dret a la vaga de les infermeres en els seus respectius països. Insisteixen en la necessitat de sospesar amb molt deteniment si s'hauria de prendre part davant de l'esmentada acció. Molts dels autors van insistir que farien una vaga en funció de la causa, amb consciència de la necessitat que les

² Tschudin V, Hunt G. Editorial. *Nurs Ethics*. 1997; 4 (4): 265-6.

³ Jennings K., Western G. A Right to Strike?. *Nurs Ethics*.1997; 4 (4): 277-82.

⁴ Thornley C. *Dispelling the myth, nursing pay trends 1979-1996*. London: UNISON; 1996. p.17.

⁵ *Nurs Ethics*. 1997; 4 (4).

condicions de treball han de ser les correctes perquè la cura pugui dur-se a terme en les millors condicions. També remarquen que s'ha d'assegurar que les persones ateses no siguin danyades.

2. Paper de les associacions i sindicats

Infermeres de diversos països pertanyents a associacions infermeres i, d'una manera molt especial, a sindicats infermers són les que han liderat i lideren la defensa del dret a la vaga de les infermeres. Des dels seus inicis han estat molt preocupades per la dimensió ètica de la seva feina. Després de profunds debats han publicat documents i directrius o normatives sobre la vaga d'infermeria.

2.1 S'ha de destacar a The New York State Nurses Association (NYSNA) d'EUA, amb unes 35000 afiliades va aprovar el 1977 la normativa següent ⁶ “Normes per assegurar unes cures infermeres de qualitat en el comportament de les societats econòmiques i programa general del benestar”. Aquestes guies que es mantenen en vigor actualment, resumeixen els compromisos dels sindicats i els seus objectius, les responsabilitats de les infermeres i dels empleadors, el mínim acceptable i aquelles accions que el sindicat no hi donarà suport:

- a) El propòsit de l'associació és afavorir els alts estàndards de la pràctica d'infermeria, promoure el progrés professional i educatiu de les infermeres i promoure el benestar de les infermeres a fi que totes les persones tinguin millors cures d'infermeria. La professió infermera i els empleadors de les infermeres comparteixen la responsabilitat de proporcionar serveis d'infermeria a la població.
- b) La primera responsabilitat de les infermeres és assegurar que els estàndards de la pràctica d'infermeria enunciats per la professió són coneguts. El empleador té la responsabilitat de proporcionar els mitjans essencials per al manteniment d'aquests estàndards.

La NYSNA, com a responsable del programa econòmic i de benestar general, es compromet a:

- a) Definició clara i documentada d'aquells termes i condicions de treball requerits per mantenir a la pràctica uns estàndards.
- b) Confiança en la negociació per assegurar tals termes i condicions.
- c) Utilització de totes les xarxes de comunicació existents (per exemple, comitès de cures dels pacients, comitès de pràctica d'infermeria).
- d) Utilització de les reivindicacions, la determinació dels fets i els procediments d'arbitratge vinculants.

⁶ Ketter J. Nurses and Strikes: a perspective from the United States. Nurs Ethics. 1997; 4 (4): 323-29.

- e) Fer públiques les condicions particulars que posen en perill els estàndards de la pràctica, incloent la notificació als organismes reguladors i reconeguts oficialment, els piquets informatius, la utilització dels mitjans de comunicació, i informar els juristes i altres grups que es considerin apropiats.
- f) Sol·licitar la participació del consumidor per tractar de modificar termes i condicions inapropiats.

Si després de l'execució de totes aquestes mesures no es protegeixen els estàndards, aquesta associació afirma que les infermeres professionals registrades tenen el dret a la vaga, a suspendre el seu treball, a interrompre la seva feina, a crear interferències en el treball, a anar més lent, a piquets o boicots.

2.2 El reconeixement del dret a la vaga al Regne Unit va presentar unes característiques diferents d'altres països, segons recull Bridgit Dimond⁷ al seu article "Strikes, Nurses and the Law in the United Kingdom (UK)". S'han de destacar:

A) Les preguntes que l'editor del *British Journal of Nursing* va formular el 1995 en analitzar la vaga de les infermeres i que han d'efectuar-se abans d'una vaga són:

- Estaran afectats, danyats d'alguna manera els interessos, les necessitats o el bé dels pacients de qui tenen cura les infermeres?
- Les infermeres deleguen les seves responsabilitats inapropiadament a altres i comprometen així els interessos dels pacients o clients?
- Quins altres mitjans de mediació han estat utilitzats?
- Quines millores són esperades com a resultat de la vaga?
- En quina mesura és probable que la vaga permeti aconseguir les millores sol·licitades?
- En quina mesura les mateixes millores podrien obtenir-se sense recórrer a una vaga?
- Quins efectes podria tenir la vaga en la futura capacitat de les infermeres per desenvolupar unes relacions de confiança amb els pacients?
- Puc jo a nivell individual, posar directament o indirectament en risc la meua responsabilitat de cuidar als pacients?
- En quina mesura puc jo com a infermera no complir amb el meu codi de conducta professional i responsabilitat del United Kingdom Central Council for Nursing (UKCC)?
- Puc jo com a individu viure confortablement amb la meua decisió de vaga?

B) El paper que el Royal College of Nursing (RCN) que assumeix davant d'una vaga. Dimond ens diu que "les vagues són l'últim recurs i que cap membre del RCN no pot fer una vaga llevat que aquesta estigui autoritzada per endavant pel RCN Council. El Council no autoritzarà cap acció llevat que garanteixi que no serà perjudicial per al benestar dels pacients o clients i també es garantirà que es respecten les lleis vigents sobre la vaga i que s'observen les normes del codi sobre la pràctica del RCN. El RCN recorda als seus membres com a *registered practitioners* les seves obligacions amb l'UKCC".

⁷ Dimond B. "Strikes, nurses and the law in the UK nursing ethics." *Nurs Ethics*. 1997; 4 (4): 274-6.

C) La norma núm. 12⁸ referent a la vaga 1996.

És un principi fonamental que els membres del col·legi no actuïn en detriment del benestar o interessos dels seus pacients o clients. Sense perjudici d'aquest fonamental principi, el Council té poders per autoritzar la promoció d'una vaga i elaborar les normes que regulin els procediments que han de ser seguits. Aquesta normativa no pot ser alterada, corregida, ni ampliada o revocada sense una resolució del Col·legi en la qual després d'una reunió general on les dues terceres parts dels seus membres presents o per delegació del vot així ho considerin oportú.

2.3 Segons Joni Ketter⁹, als EUA contínuament s'ha debatut i es debat sobre la condició ètica de la vaga. Els que s'hi mostren contraris argumenten que significa un abandonament de les persones ateses, encara que se segueixin la norma legal i s'd'anunciï- amb deu dies d'antelació. L'American Nurses Association (ANA) dóna suport al dret de les infermeres a la vaga com a l'últim recurs i després d'haver considerat tots els factors. Aquest suport ha dividit els membres de l'ANA i la professió infermera, fins i tot pensant que la vaga en ocasions comptades ha estat efectiva. En analitzar la condició ètica de la vaga es pregunta: "La vaga beneficiarà només les infermeres o també beneficiarà la qualitat de les cures prestades? La infermera ha de considerar totes les conseqüències de la vaga i sospesar seriosament totes les opcions tangibles i d'una manera imparcial? Pot assumir la infermera els aspectes ètics de la vaga?" I conclou: "La infermera pot decidir si la vaga és l'última via per assegurar un mitjà segur i productiu treball. Alguns creuen que les vagues de les infermeres poden estar moralment justificades, fins i tot obligades sota certes condicions". Recull les paraules de Muyskens, que afirma: "Les infermeres, a més de les seves obligacions amb els pacients, assumeixen responsabilitats per millorar els seus estàndards professionals i mantenir un mitjà de treball que afavoreixi la qualitat de les cures i que satisfaci les necessitats tant a nivell comunitari com nacional. Fent això, les infermeres també tenen el dret bàsic de tenir cura de si mateixes i això algunes vegades tan sols pot complir-se no proporcionant serveis. El fet de comunicar una vaga amb deu dies d'antelació permet que s'instaurin mecanismes compensatoris que no posin en perill la vida dels pacients. De fet, no hi ha enregistrat cap cas de mort a causa de la vaga d'infermeres als EUA."

2.4 Moltes infermeres de diferents països han exercit el seu dret a la vaga a les dècades dels anys vuitanta i noranta. Es poden considerar com les més significatives les que van tenir lloc a: Dinamarca, Finlàndia, Irlanda, Regne Unit, Canadà, Austràlia, Nova Zelanda, els EUA, Polònia etc. En totes elles no es va observar que es provoqués cap mal als pacients i van gaudir del suport dels ciutadans¹⁰.

⁸ The Royal Collage of Nursing. Reorder no. 00623. London: RCN; 1996.

⁹ Ketter J. *Op. cit.*, p.324.

¹⁰ Jennings K, Western G. A Right to Strike? Nurs Ethics.1997; 4 (4): 277

3. Aspectes a tenir en compte

3.1 És important remarcar la vaga que va tenir lloc l'octubre de 1999 a Irlanda, on es va defensar el rol de tenir cura de la infermera. Aquesta vaga d'infermeres, de vuit dies de durada, es va efectuar com a protesta pels aspectes organitzatius i les condicions laborals de les infermeres. Verena Tschudin¹¹, al seu llibre *Ethics in Nursing*, recull les següents valoracions de Jean Clarke i Catherine O'Neill: "La vaga va demostrar els reptes a què ens enfrontem en la relació de tenir cura i com nosaltres, com a membres d'una societat, valorem el fet de tenir cura". (Les infermeres) van fer una distinció entre el tenir cura humanístic i el tenir cura tècnic; amb el primer es referien al confort i les necessitats de dependència, i amb el segon, a les necessitats terapèutiques que són quantificables. (Les infermeres) van suggerir:

Les infermeres a nivell individual o les organitzacions professionals necessiten treballar sobre l'articulació de la complexitat del tenir cura amb l'objectiu d'educar la població i els mitjans de comunicació respecte als valors humanístics del tenir cura. El fracàs de no fer-ho així pot conduir a la situació que les infermeres puguin ser avaluades només com a cuidadores tècniques, i davant de la situació de ser substituïdes al treball, això s'utilitza com a argument per canviar la practica d'infermeria separant-la del tenir cura humanístic.

Tschudin afegeix que "(les infermeres) van argumentar que els mitjans de comunicació centrats en els aspectes tècnics del tenir cura van excloure el tenir cura humanístic". La seva declaració també va fer ressaltar l'ampli valor de la vaga com a instrument polític. I també que respecte al tenir cura ens hauríem de preguntar:

- De qui són els fins i de qui els objectius?
- Com poden ser aclarits?
- És possible assolir els objectius de tenir cura sense accions polítiques?
- Algunes persones diuen que tenir cura i política no es poden barrejar; una cura holística significa que una persona és més que la suma de les seves parts. Un polític necessita cures; el tenir cura va més enllà de qualsevol límit.
- El tenir cura hauria d'estar restringit a les habilitats tècniques per permetre que sigui mesurable?

I conclou: "Les vagues i les accions de protesta són sempre termes amb una càrrega emotiva quan ocorren en l'assistència sanitària. La raó de qualsevol ruptura en les relacions entre empleats i empleadors també té una càrrega emotiva; per tant la relació entre el tenir cura humanístic i tècnic ha de ser comprès molt més profundament, si no es vol portar una futura polarització d'aquestes parts o termes".

¹¹ Tschudin V. *Op. cit.*, p. 181.

3.2 Extracte de la presa de posició del Consell Internacional d'Infermeria (CII) el 1999¹²

La vaga és compatible amb ser un professional de la salut sempre que es proporcionin els serveis essencials o imprescindibles. L'abandonament dels pacients malalts no és conseqüent amb la filosofia de les infermeres professionals i la seva organització professional, com es reflecteix en el Code of Ethics for nurses (2000).

Durant una vaga, els principis que s'han de mantenir inclouen:

- Crear les mínimes molèsties al públic en general
- Proporcionar els serveis essencials d'infermeria a la població malalta
- Intervenir davant d'una situació crítica que posi en perill la vida d'una persona
- Continuar amb les cures infermeres per assegurar la supervivència d'aquells que no són capaços de tenir cura de si mateixos.
- Les cures infermeres requerides pels serveis terapèutics sense els quals es podria posar en perill la vida.
- Les intervencions d'infermeria necessàries davant d'un procediment diagnòstic urgent per conèixer les alteracions potencials que poden amenaçar la vida.
- Complir amb la legislació nacional o regional referent als tràmits a seguir davant d'una vaga.

3.3 Les associacions d'infermeres són cada vegada més conscients que no poden promoure amb eficàcia els seus objectius professionals si no persegueixen activament el benestar socioeconòmic dels seus membres. (Vegeu l'annex 1: *Consejo Internacional de Enfermería: Directrices, Derecho y lugar de trabajo* i annex 2: *Consejo Internacional de Enfermería y Centro internacional para los recursos humanos de enfermería: Los recursos de Enfermería en Irlanda*).

3.4 El paper dels sindicats i de les organitzacions infermeres poden tenir un paper molt important en la prevenció dels conflictes laborals, provocats per unes condicions de treball que no tinguin en compte les necessitats de cura de les persones i els drets de les infermeres a exercir la seva professió proporcionant unes cures que cobreixin les necessitats de salut de la població.

(Vegeu l'annex 3: *Foro del Consejo Internacional de Enfermería sobre la fuerza del trabajo*.)

3.5 El Consell Internacional d'Infermeres ha elaborat els següents documents sobre la vaga: Directrius sobre serveis essencials en cas del conflicte laboral i política de vaga (vegeu els annexos 4 i 5).

¹² Fry ST. Ethics in nursing practice: a guide to ethical decision making. 2a ed. Oxford : Blackwell Science; 2002. p.156.

3.6 Les infermeres canadenques en el seu codi ètic de 2008¹³ (veieu annex 6) a l'apèndix D, aplicació del codi en circumstàncies particulars, diu en referir-se a la vaga:

Les accions de protesta (Job Action)¹⁴ defensen unes condicions laborals òptimes que permetin seguretat i cures ètiques a les persones que estan rebent o rebran cures. Tanmateix, l'acció dirigida cap a la millora de les condicions podria dificultar que les persones rebin cures en un espai curt de temps.

Les infermeres defensen la seva participació en la planificació del seu lloc de treball per a la seguretat d'aquells que reben cures abans i durant l'acció de protesta. El públic també té dret a la informació sobre les decisions preses per garantir la seguretat de les persones durant qualsevol acció de protesta.

Les infermeres que planifiquen una acció de protesta o treballen al lloc on l'acció es desenvolupa han de prendre les mesures per salvaguardar la salut i seguretat de les persones durant l'acció de protesta". (Code A7).

- Cada infermera és responsable en tot moment i davant de totes les circumstàncies, incloent durant una vaga legal o il·legal, de les decisions que prengui sobre el seu exercici pràctic. (Nurses Association of New Brunswick (NANB)).
- Les infermeres, a títol individual o en grup, defensen la seguretat de les persones que reben cures quan planifiquen i posen en pràctica una acció de protesta.
- Les infermeres que participen en una acció de protesta, ja sigui a títol individual o grupal, estan afectades per aquesta acció i es coresponsabilitzen del compromís ètic de la seguretat de les persones durant les seves cures. La responsabilitat particular pot fer que expressin aquest compromís per vies diferents, però igualment apropiades.
- Les persones la seguretat de les quals requereix cures continuades o que estan en situació d'urgència tenen dret que les seves necessitats siguin satisfetes completament davant d'una acció de protesta.
- Durant l'acció de protesta, si les infermeres tenen alguna preocupació sobre la seva capacitat per mantenir la pràctica i els estàndards ètics o la seva capacitat per garantir la seguretat de les persones al seu càrrec, són responsables de comunicar aquesta preocupació, amb l'objectiu d'identificar les línies de responsabilitat per tal que es pugui rectificar tan aviat com sigui possible (NANB 2004)."

¹³ Canadian Nurses Association. Code of Ethics, centenal edition. Ottawa: Canadian Nurses Association; 2008. p.50

¹⁴ La lengua inglesa utiliza los términos Strike y labor action o job action. Strike se refiere a huelga y Job action labor action a la acciones de protesta.

Annexos:

1. Enfermeras Canadienses: Código de Ética.
2. Consejo Internacional de Enfermería: Directrices: Derecho y lugar de trabajo.
3. Consejo Internacional de Enfermería: Centro Internacional para los Recursos Humanos de Enfermería. Los recursos de enfermería en Irlanda.
4. Consejo Internacional de Enfermería: Política de huelga.
5. Consejo Internacional de Enfermería: Foro del CIE sobre la fuerza del trabajo.
6. Consejo Internacional de Enfermería: Directrices sobre servicios esenciales en caso de conflicto laboral.

7. Conclusions

Des del COIB, a manera de conclusió

Amb independència de l'opinió i el pronunciament de cadascun dels participants en el debat convocat al voltant del dret a la vaga, el Col·legi Oficial d'Infermeria de Barcelona vol finalitzar aquest document aportant les consideracions següents:

1. La vaga és un dret fonamental reconegut per la Constitució espanyola de l'any 1978 en l'article 28. És un dret laboral i com tot dret és un bé primari que garanteix en les relacions laborals la protecció de la vulnerabilitat de persones que es troben en diferent situació de poder.
2. El dret a la vaga és un bé fonamental del treballador quan no troba altres possibilitats de millora de les seves condicions laborals. S'exerceix individualment però es coordina col·lectivament.
3. El dret a la vaga de les infermeres es comença a reconèixer en alguns països europeus i nord-americans en la dècada dels anys setanta del segle passat quan es considera que les infermeres exerceixen una professió i no sols una vocació.
4. En una vaga sanitària, i per tant en una vaga d'infermeres, entren en col·lisió els drets dels ciutadans a l'assistència sanitària i el dret de les infermeres a l'exercici de la vaga. És molt important protegir els *serveis essencials a la comunitat*, mitjançant uns serveis mínims que garanteixin que no es posi en perill la salut o la vida de les persones ateses.
5. La vaga, a més de ser un dret, és un instrument, un mitjà per obtenir determinats objectius. Per tant, la seva correcta instrumentalització requerirà d'un enfocament deontològic que garanteixi la seguretat de les persones ateses.
6. En una vaga professional d'infermeres cal establir les mesures necessàries per tal de garantir la salut, la vida i la seguretat de les persones, tenint en compte tant les cures tècniques derivades de la terapèutica, com les cures bàsiques pròpies de la infermeria en persones amb pèrdua d'autonomia.
7. Quan es convoca una vaga cal que les infermeres tinguin clar els fins que persegueix i els valors o arguments que la fonamenten. Tanmateix, és important que existeixi una coherència entre els valors que la fonamenten, els processos posats en marxa i les conseqüències previsibles, tant les desitjades com les anomenades "efectes col·laterals".

8. El dret a la vaga s'ha d'exercir per raons d'interessos professionals i per millorar el servei que les infermeres presten a les persones, les famílies o la comunitat.

9. Cal esgotar totes les vies de negociació i de diàleg tan abans com durant la vaga. La vaga és el fracàs del diàleg d'avui i obligarà sempre a tornar al diàleg demà, tot i que aquest diàleg pot veure's dificultat per un clima organitzatiu i laboral enrarit.

10. L'ètica exigeix una argumentació pública de les raons que mouen a l'acció i dels valors que la fonamenten. El missatge que s'emet ha de respondre a les preguntes: *què, qui, com, on i per què* es fa i, per tal que arribi de manera eficaç i comprensible, cal tenir en compte tots els principis que sustenten la comunicació.

11. Els sindicats i organitzacions professionals han de tenir un paper molt important en la prevenció dels conflictes laborals provocats per unes condicions de treball que no tenen en compte les necessitats de cura de les persones i els drets de les infermeres a exercir la seva professió.

8. Referències dels documents annexos

Les següents referències citades estan disponibles a l'apartat de la biblioteca del web del Col·legi Oficial d'Infermeria de Barcelona (www.coib.cat)

8.1 Canadian Nurses' Association. Code of Ethics for registered nurses [disponible a Internet]. Ottawa: Canadian Nurses' Association; 2008. Disponible a: <http://www.coib.cat/biblioteca.aspx> [Documents a la web del COIB/Annexes al document "Dret a la Vaga"].

8.2 Consejo Internacional de Enfermeras. Directrices: Derecho y lugar de trabajo [disponible a Internet]. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermeras; 2004. Disponible a: <http://www.coib.cat/biblioteca.aspx> [Documents a la web del COIB/ Annexes al document "Dret a la Vaga"].

8.3 Buchan J, Centro Internacional para los Recursos Humanos de Enfermería. Los recursos humanos de enfermería en Irlanda. Estudio de un caso [disponible a Internet]. Ginebra: Centro Internacional para los Recursos Humanos de Enfermería; 2009. Disponible a: <http://www.coib.cat/biblioteca.aspx> [Documents a la web del COIB/ Annexes al document "Dret a la Vaga"].

8.4 Consejo Internacional de Enfermeras. Política de huelga. Declaración de posición del CIE [disponible a Internet]. Ginebra: Consejo Internacional de Enfermeras; 2004. Disponible a: <http://www.coib.cat/biblioteca.aspx> [Documents a la web del COIB/ Annexes al document "Dret a la Vaga"].

8.5 Asociación de Enfermeras del Canadá, Federación canadiense de sindicatos de enfermeras. Foro del CIE sobre la fuerza de trabajo. Visión general [disponible a Internet]. Ottawa: Consejo Internacional de Enfermeras; 2001. Disponible a: <http://www.coib.cat/biblioteca.aspx> [Documents a la web del COIB/ Annexes al document "Dret a la Vaga"].

8.6 Consejo Internacional de Enfermeras. Directrices sobre servicios esenciales en el conflicto laboral [disponible a Internet]. Ginebra: Consejo internacional de enfermeras; 2004. Disponible a: <http://www.coib.cat/biblioteca.aspx> [Documents a la web del COIB/ Annexes al document "Dret a la Vaga"].

COL·LEGI OFICIAL
INFERMERIA
DE BARCELONA



Pujades, 350
08019 Barcelona
www.coib.cat