



# Declaración de posición

## Acción laboral

### Declaración de posición del CIE:

El Consejo internacional de enfermeras (CIE) espera que las enfermeras tengan una remuneración equitativa, unas condiciones de trabajo decentes y un entorno seguro. Las enfermeras, en tanto que empleadas, tienen derecho a organizarse y negociar colectivamente, e emprender acciones laborales<sup>1</sup>. La huelga se considera la medida de última instancia, que ha de adoptarse únicamente después de haber explorado y utilizado todos los demás medios posibles de llegar a un acuerdo. El CIE define la huelga como una interrupción del trabajo por los empleados, o la negación a trabajar o a seguir trabajando, para obligar al empleador a aceptar unas condiciones de trabajo que no pudieron conseguirse mediante la negociación.

Una acción laboral eficaz<sup>2</sup> es compatible con la profesión de salud siempre y cuando se dispensen los servicios esenciales. El abandono total de pacientes enfermos es incompatible con la finalidad y el pensamiento de las enfermeras profesionales y sus organizaciones profesionales según se refleja en el Código deontológico para las enfermeras, del CIE.

Durante las acciones laborales, incluso durante una huelga ha de mantenerse un servicio esencial mínimo para el público en general.

También se respetara los principios siguientes:

- La intervención de las enfermeras en casos de crisis, para la preservación de la vida;
- Los cuidados constantes de enfermería para asegurar la seguridad y supervivencia de quienes no pueden cuidarse a sí mismos;
- Los cuidados de enfermería necesarios para los servicios terapéuticos sin los cuales se pondría en peligro la vida;
- La participación de las enfermeras necesaria para procedimientos de diagnóstico urgente que se requieren para obtener información sobre situaciones que pueden poner en peligro la vida;
- El cumplimiento de la legislación jurisdiccional y las políticas y orientaciones específicas a la ANE para llevar a cabo una acción laboral;
- La huelga solo debe iniciarse como último recurso y tras un proceso participativo en el que se hayan respetado los principios de la democracia y la representación sindical en la ANE;

---

<sup>1</sup> Convenio 87 de la OIT: Libertad de asociación; Convenio 98 de la OIT: Derecho de organización y negociación colectiva; Convenio 154 de la OIT: Negociación colectiva; Convenio 149 de la OIT sobre el Personal de enfermería.

<sup>2</sup> Demostración, manifestación o huelga relacionadas con el lugar de trabajo.

- El derecho de las enfermeras a la acción laboral en caso de ruptura de las negociaciones sólo puede recortarse si se establece un mecanismo independiente e imparcial, como la mediación, la conciliación o el arbitraje<sup>3</sup>.

Las asociaciones nacionales de enfermeras (ANE) son interlocutores sociales responsables y deben elaborar programas de educación y formación que preparen adecuadamente a sus representantes, y a los dirigentes y empleados de enfermería para la práctica de los diversos métodos de negociación, como medio de resolver sus problemas de empleo, a saber, la conciliación, el arbitraje, la negociación colectiva, como convenga en cada país o provincia<sup>4</sup>. Cada una de las enfermeras debe hacer aportaciones a su ANE con el fin de que la política general y la adopción de decisiones sean pertinentes y coherentes con las realidades de la práctica profesional diaria.

El CIE presta apoyo técnico a las ANE que abordan cuestiones laborales y alienta a la Organización Internacional del Trabajo a que influya de manera positiva en la política nacional en cada país.

Las asociaciones nacionales de enfermeras, sean sindicatos o asociaciones profesionales, se ven afectadas por las medidas de acciones laborales en el sector de salud. Por ello, deben elaborar políticas dinámicas y procedimientos para casos particulares, además de estructuras que orienten las actitudes y el comportamiento profesionales de sus miembros en esas situaciones. Al mismo tiempo, las ANE han de ser dinámicas y firmes para mejorar el bienestar social y económico de las enfermeras antes de que se haga necesaria la medida de acción laboral. Deben hacerse evaluaciones de las acciones laborales (con inclusión de la responsabilidad de los principales interesados) con el fin de que con las lecciones aprendidas puedan mejorarse las negociaciones futuras.

Cualquier acción laboral emprendida debe cumplir con la legislación jurisdiccional. El CIE condena cualquier forma de culpabilización contra los dirigentes de las huelgas y los participantes o sus familiares o socios.

El CIE y las ANE reconocen la fuerza que pueden tener las cooperaciones interdisciplinarias en los sectores de salud y sociales durante las negociaciones con los empleadores públicos y privados.

El CIE y las ANE son contrarios al empleo deliberado de esquirolas<sup>5</sup>, práctica que debilita la presión en favor de un diálogo social fiable.

---

<sup>3</sup> Convenio 151 de la OIT: Relaciones laborales (Servicios públicos).

<sup>4</sup> Declaración de posición del CIE sobre Bienestar social y económico de las enfermeras.

<sup>5</sup> Personas contratadas expresamente para sustituir a los empleados en huelga, con el fin de debilitar la acción de la huelga.

## Antecedentes

La responsabilidad fundamental de la enfermera es cuádruple: promover la salud, evitar la enfermedad, restaurar la salud y aliviar el sufrimiento<sup>6</sup>. En algunos casos, las enfermeras pueden verse en situaciones en que la acción laboral es necesaria para asegurar la prestación futura de cuidados de calidad por un personal cualificado.

Si bien se reconoce en general que el diálogo social es el medio principal y más eficaz de resolver los problemas profesionales y laborales, puede ser que los empleados frustrados emprendan acciones laborales cuando la opción de la negociación entre empleador y empleados ha sido insatisfactoria, ha fracasado o se ha denegado. En los casos en que las deficiencias de la calidad de la vida de trabajo y las recompensas económicas de las enfermeras han llegado a ser tan graves que afectan a las perspectivas a largo plazo de mantener unos altos niveles de atención de enfermería, las enfermeras pueden optar por iniciar acciones laborales para conseguir los cambios necesarios. En situaciones extremas, se han producido huelgas que, en algunas ocasiones, han dado lugar a un amplio debate público y dentro de la profesión.

En el pasado los sindicatos tradicionales han recurrido con éxito a la acción laboral en que se mantienen los servicios esenciales, para iniciar el diálogo social, mejorar la calidad de los cuidados dispensados y las condiciones de trabajo de las enfermeras y los trabajadores de salud. Puede recurrirse a acciones laborales diferentes. "Las huelgas selectivas" han tenido los efectos necesarios para hacer avanzar las negociaciones, con menores perturbaciones de los cuidados a los pacientes<sup>7</sup>. En algunos casos, las huelgas simbólicas (por ejemplo, demostraciones de una hora) pueden generar el impulso necesario para iniciar el diálogo social. Otras formas de acciones laborales pueden llevarse a cabo como medida inicial o complementaria, incluida pero no limitada a la supresión de todas las intervenciones opcionales, una política de huelga de celo o la interrupción de servicios relacionados con deberes distintos de los de enfermería, por ejemplo domésticos, administrativos, de recepción, de preparación y suministro de alimentos.

Los impactos potenciales y los resultados de un proceso de negociación y/o huelga deben evaluarse en términos de riesgo, con inclusión de sus efectos sobre los pacientes, otros principales interesados y los resultados sociales. Debe identificarse y prestarse el apoyo pertinente (por ejemplo, financiero, emocional) que requieran las partes involucradas en cada uno de los pasos de la medida adoptada.

---

<sup>6</sup> Código del CIE para enfermeras.

<sup>7</sup> En la huelga selectiva interrumpen el trabajo las enfermeras de un determinado número de hospitales o servicios o departamentos de salud de las instalaciones de atención de salud.

En caso de acción laboral, la legislación nacional o provincial podrá establecer las condiciones en que se aplican esas medidas. Los servicios esenciales aplicados durante la acción laboral se basan frecuentemente en el mantenimiento de los niveles de servicios generalmente aceptados en los turnos de tarde/noche y de las proporciones y protocolos de personal de fin de semana.

*Adoptada en 1999*

**Examinada y revisada en 2004 y 2011**

**Declaraciones de posición relacionadas:**

- Bienestar social y económico de las enfermeras
- Ámbito de la práctica de la enfermería
- Las enfermeras y el trabajo por turnos
- Las enfermeras y los derechos humanos
- Seguridad de los pacientes
- Desarrollo de los recursos humanos de salud
- Seguridad y salud en el trabajo para las enfermeras

**Publicaciones del CIE:**

- Código deontológico del CIE para la profesión de enfermería
- Directrices sobre servicios esenciales en caso de conflicto laboral
- Directrices: Derecho y lugar de trabajo

El Consejo internacional de enfermeras (CIE) es una federación de más de 130 asociaciones nacionales de enfermeras que representa a millones de enfermeras en el mundo entero. Dirigido por enfermeras y dirigiendo la enfermería a nivel internacional, el CIE trabaja para asegurar cuidados de enfermería de calidad para todos y políticas de salud acertadas en todo el mundo.