

**ASPECTOS LABORALES DEL TRABAJO DE ENFERMERIA:  
¿PORQUÉ SE VAN AL EXTRANJERO LAS ENFERMERAS?**

**Luisa Montes Pérez.** *Enfermera representante de CCOO en el Consejo profesional enfermera*

En primer lugar quiero agradecer a la Red, la invitación para participar en estas jornadas, permitiéndome analizar y debatir con todas vosotras, propuesta que puedan mejorar la situación laboral de las enfermeras. También quisiera dar las gracias especialmente a Margarita por su paciencia, lo que ha permitido que hoy todas tenemos en las carpetas las ponencias de todas las ponentes.

La sanidad Catalana cuenta con excelentes enfermeras, tanto en el sector público como en el sector privado, tienen una buena consideración y reputación por la buena formación y competencias desarrolladas, pero a pesar de ello, las enfermeras tienen una tasa muy elevada de abandono profesional en comparación con otras profesiones, esta situación agrava el déficit de profesionales, solo en Catalunya faltan 15.000 enfermeras, para tener estándares europeos, en nuestra comunidad hay 5,9 enfermeras por cada 1.000 habitantes, significativamente inferior a la media Europea, que es de 8,5 enfermeras

La falta de enfermeras pondrá en peligro el relevo generacional a partir del año 2020, por elevado número de enfermeras que se jubilarán forzosamente en esas fechas.

Faltan enfermeras y desde el año 2001, un número importante se van al extranjero, aunque en los últimos años el flujo se ha estancado, posiblemente porque han mejorado las ofertas en nuestra Comunidad y porque llegan menos ofertas de otros países

La presencia de enfermeras extranjeras crece, según datos del Colegio Oficial de Barcelona, en el año 2007, el 14,8% de las nuevas colegiadas en Barcelona fueron de origen extranjero, de momento el saldo entre enfermeras que vienen y las que se van sigue siendo negativo, la incorporación activa de las enfermeras que vienen del extranjero no es inmediata, ya que deberán homologar su titulación. Teóricamente la homologación del título de las enfermeras de otros países comunitarios se tendría que realizar en un mes, alargándose a los tres meses, por el atasco burocrático que en estos momentos existe, más grave es la situación de las enfermeras extracomunitarias que veían su título homologado en un año ahora son dos.

Para validar el título, las universidades tienen que revisar si los planes de estudio cursados son equiparables con los nuestros, además de la realización de un examen. Con una peculiaridad en nuestra profesión, a diferencia de los médicos, no se reconocen especialidades de enfermería, hecho que ha dificultado cubrir con profesionales extranjeros la falta de comadronas en nuestro país,

Es urgente analizar porque se van al extranjero las enfermeras y el porque, es una de las profesiones con más abandonos profesionales.

### **¿PORQUÉ SE VAN AL EXTRANJERO LAS ENFERMERAS ESPAÑOLAS?**

Teniendo en cuenta que los niveles de formación son muy buenos, reconocidos y valorados internacionalmente, es necesario analizar las causas y estas hay que buscarlas en el mercado de trabajo, en mi opinión son múltiples los factores que influyen pero fundamentalmente hay que revisar las condiciones laborales que son muy precarias.

Literalmente precario significa, inseguro, incierto, difícil. Como término político, hace referencia a las condiciones de vida y de trabajo que no ofrecen ninguna garantía.

Podríamos decir que el trabajo precario hace referencia a todas las posibles formas de inseguridad, no garantía, flexibilidad, trabajos inciertos....

El Sistema Sanitario es uno de los sectores que más empleo genera, aunque no siempre éste es de calidad. No debemos

confundir estabilidad con precariedad, la inestabilidad en la contratación siempre va asociada a la precariedad por la inseguridad que genera fundamentalmente. Se puede tener estabilidad y a la vez ser muy precario.

El mercado laboral en nuestro sector, se está caracterizando por equiparar contrato a tiempo parcial con precariedad, cada vez hay más contratos con jornada complementaria (parte de la jornada contemplada en el calendario laboral estable y la restante que suele ser la mayor parte de la jornada a demanda de la empresa)

En Catalunya el Sistema Sanitario cuenta con diferentes proveedores, pero las condiciones contractuales son muy similares, los induces de precariedad e inestabilidad son muy parecidos.

En los últimos años ha disminuido la inestabilidad en detrimento de la precariedad. (Empleo fijo de poca calidad).

### **Repercusiones de la precariedad laboral**

- **EN LOS USUARIOS:** Disminuye la calidad del servicio, por la gran rotación de la enfermeras.  
Influye negativamente en el trabajo de equipo, por no consolidar plantillas  
Impacto negativo en los resultados clínicos
- **EN LOS PROFESIONALES:** Limita la formación, la participación y la motivación, la gran rotación de servicios y turnos lo dificulta.  
Repercute en la salud, la precariedad laboral agrava la exposición al riesgo laboral (más accidentes laborales, dentro y fuera del centro de trabajo). También se asocia a peor salud mental  
Dificulta la conciliación personal y familiar.
- **EN EL SISTEMA SANITARIO:** Disminuye la productividad y la calidad del servicio, aumento de los accidentes laborales, provocando todo ello incremento de los costes.
- **EN LA SOCIEDAD:** Incremento de las desigualdades sociales y peor servicio sanitario.

Las enfermeras somos mayoritariamente mujeres. La sociedad ha dado un rol histórico a las mujeres de cuidadoras de hijos/as, de padres/as....que se ha ido transmitiendo de madres a hijas, y hemos elegido una profesión de cuidados. Las mujeres sanitarias nos preocupamos de la salud de nuestros pacientes así como de proteger y promover la salud de las personas de nuestras comunidades, pero ponemos poca atención a proteger nuestra salud individual y colectiva. Colectivamente no vigilamos los problemas de salud relacionados con el trabajo, es por lo que me detendré en aquellos aspectos que la precariedad influye negativamente en la salud de las enfermeras.

## PRECARIEDAD Y SALUD

La precariedad laboral está asociada a la siniestralidad laboral, el riesgo de accidente dentro y fuera del puesto de trabajo puede aumentar.

Las enfermeras eventuales o en precario tienen una mayor ansiedad y estrés, no están integradas en el equipo y suelen percibir poco apoyo del resto de los profesionales.

Las enfermeras eventuales o en precario suelen cambiar muy a menudo de horario y/o unidad, alargando en exceso las jornadas laborales. La falta de descanso puede provocar una fatiga profunda, que asociada a otros factores estresantes, como que la dotación de enfermeras en las unidades, está muy ajustada y a veces por debajo de las necesidades para dar unas curas óptimas, la dotación prevista no corresponde a la carga asistencial, estos aspectos pueden producir errores en la praxis y accidentes laborales.

Las horas estructurales no dotadas, está provocando una fuerte rotación de personal y una inestabilidad en los equipos de trabajo.

Las enfermeras que trabajan de forma irregular y que no tienen estabilidad en el lugar de trabajo, suelen tener más dificultad para adquirir la experiencia necesaria para dar una buena calidad asistencial, lo que provoca una mayor carga de trabajo a los profesionales habituales.

Las jornadas prolongadas, doblar turnos y/o cambios de horario que a menudo realiza el personal eventual o en precario, dificulta las relaciones personales y familiares. Los cambios de horarios y la privación del descanso puede interferir en la vida familiar y social,

pudiendo comportar estilos de vida no saludables: dormir poco, hábitos dietéticos poco saludables, no realizar ejercicio...

La vida de las personas tiene diferentes esferas:

La personal que es uno mismo, la laboral que es el trabajo y la sentimental que son los amigos, los familiares, la pareja...

Si una va mal puede repercutir en las otras esferas: la precariedad laboral repercute negativamente en la personal y en la sentimental, influyendo negativamente en el trabajo.

## OTRAS CONSECUENCIAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

- Retraso en la edad de emancipación
- Dificultad de acceso a la vivienda
- Disminución de la natalidad
- Menor tiempo de cotización a la Seguridad Social
- Flexibilidad en las condiciones de trabajo (perdida de derechos)
- Intentos de hacer prevalecer el pacto individual sobre la negociación colectiva.
- Abandono de la profesión.

## PROPUESTAS PARA EVITAR LA INESTABILIDAD Y PRECARIEDAD EN NUESTRA PROFESIÓN.

- Rechazar la idea de que la precariedad laboral es inevitable, es cultural y conlleva cambios de mentalidad: romper con el mito de lo imposible.
- Supeditar el empleo a la salud de los profesionales (supeditar la política de mercado laboral a la evaluación de los impactos sobre la salud y cómo reducir y contrarrestar los efectos negativos del actual mercado de trabajo).
- Todas las horas estructurales deberían cubrirse con contratos estables de calidad (calendario laboral anual).
- Jornadas laborales saludables,
- Incluir en todas las evaluaciones de riesgos laborales la evaluación de riesgos psicosociales.

## CONCLUSIONES.

La creciente demanda y necesidades de cuidados sanitarios por razones sociodemográficas, así como por las propias expectativas de los ciudadanos y ciudadanas que exigen cada vez más y mejores cuidados, nos hace reflexionar que a pesar de tener la enfermería una buena consideración y reputación por la formación y competencias desarrolladas, existen problemas importantes que pueden amenazar el futuro de los cuidados sanitarios.

Las sociedades más sanas son más productivas y tienen niveles más elevados de riqueza y bienestar global, por lo que es necesario:

**ACTUAR PARA ELIMINAR LA INESTABILIDAD Y LA PRECARIEDAD.**