

ACTIVIDADES DE LA OIT

NUEVAS NORMAS INTERNACIONALES ADOPTADAS POR LA CONFERENCIA
INTERNACIONAL DEL TRABAJO, JUNIO DE 1977

I. *Personal de enfermería*

La Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en junio de 1977, ha adoptado, en materia de «personal de enfermería», un Convenio y una Recomendación internacionales sobre las condiciones de empleo, de trabajo y de vida de dicho personal.

Es de notar que en la primera discusión sobre este tema, celebrada el pasado año, la Conferencia sólo había aceptado el principio de una recomendación.

Condiciones de formación y de trabajo

El Convenio estipula que los países que lo ratifiquen deberán tomar «las medidas necesarias para proporcionar al personal de enfermería una formación apropiada al ejercicio de sus funciones y condiciones de trabajo y de empleo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraerlo y retenerlo».

Tales medidas deberían tener por efecto neutralizar el malestar reinante en la profesión (mal retribuida, sobrecargada de trabajo y con muy pocas posibilidades de ascenso) y avivar nuevamente el interés por la carrera. Unidos a los de la Organización Mundial de la Salud, los esfuerzos de la OIT tienden a mejorar el clima social que reina en este gremio y contribuir a hacer frente a la crisis del personal de hospitales que, en algunos de ellos, ha provocado recientemente las primeras huelgas de su historia.

Participación

El Convenio invita a los Estados miembros a fomentar la participación del personal de enfermería y a consultar a dicho personal en la adopción de las decisiones que lo afectan; prevé que la determinación de las condiciones de empleo y de trabajo se realice, de preferencia «mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas». Estipula que la solución de los conflictos que plantee la determinación de las condiciones de empleo deberá tratar de obtenerse «por medio de la negociación entre las partes o por medio de procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación o el arbitraje voluntario, cuyo carácter garantice la confianza de las partes interesadas». De todos modos, precisa el Convenio, «el personal de enfermería deberá gozar de condiciones por lo menos equivalentes a las de los demás trabajadores del país en materia de horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales pagadas, licencia de educación, licencia de maternidad, seguridad social y licencia de enfermedad.

La Recomendación

La Recomendación sobre el empleo y las condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería proporciona a los Gobiernos una orientación más detallada en relación con los siguientes puntos:

- Política en materia de servicios y de personal.
- Educación y formación.
- Ejercicio de la profesión.
- Carrera.
- Remuneración.
- Horarios de trabajo y de descanso.
- Protección de la salud.
- Participación.
- Seguridad social.
- Cooperación internacional.

En materia de derechos humanos, destaca un artículo de la Recomendación, que estipula que «todo miembro del personal de enfermería debería poder ser dispensado, sin resultar perjudicado por ello, de desempeñar determinadas tareas que entren en conflicto con sus convicciones religiosas, morales o éticas». Debería informar de ello a su debido tiempo, a su supe-

rior jerárquico, para que no resulte afectada la asistencia a los pacientes. Es esta la primera vez que una cláusula de conciencia de este tipo figura en un documento de la OIT. En el discurso pronunciado ante la Conferencia, el representante de la Santa Sede (observador ante la OIT), monseñor Silvio Luoni, dijo que esta disposición configura un reconocimiento de la libertad de religión y de creencias tal como figura en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Entre los artículos de la nueva Recomendación merecen citarse los siguientes:

— La legislación nacional debería definir las exigencias básicas en materia de educación y de formación y prever su supervisión.

— La instrucción y la formación continuas, tanto en el lugar de trabajo como en el exterior, deberían ser parte integrante de los programas docentes.

— La legislación nacional debería precisar las condiciones que deben reunirse para tener derecho al ejercicio de esta profesión y reservarla a las personas debidamente autorizadas.

— Debería fomentarse a todos los niveles la participación del personal de enfermería en la planificación y en las decisiones relativas a la política de la salud en general y a la de su profesión en particular.

— La solución de los conflictos de trabajo debería intentarse por los medios señalados en el convenio, «con el fin de hacer innecesario que las organizaciones representativas de personal de enfermería recurran a otros medios de acción de que disponen normalmente las organizaciones de trabajadores de otras categorías, para la defensa de sus legítimos intereses».

— La remuneración del personal de enfermería debería corresponder a sus necesidades socioeconómicas, calificaciones, responsabilidades, funciones y experiencia. Debería tener en cuenta los imperativos y riesgos inherentes a la profesión, ser capaz de atraer y retener al personal y ser comparable con la remuneración de otras profesiones que exijan calificaciones y responsabilidades similares o equivalentes.

— La duración normal del trabajo debería ser continua y no exceder de ocho horas diarias. En ningún caso la jornada de tra-

bajo debe ser superior a doce horas, incluidas las horas extraordinarias.

— La duración del descanso semanal no debería ser inferior en ningún caso a treinta y seis horas consecutivas.

La adopción de estas nuevas normas de la OIT permitirá respaldar los esfuerzos de diversos Estados miembros de la OIT tendentes a mejorar, en el mundo entero, la condición tan frecuentemente precaria del personal de enfermería.

II. *Contaminación, ruido y vibraciones*

La Conferencia adoptó asimismo nuevas normas internacionales que protegerán al trabajador contra los riesgos procedentes de la contaminación atmosférica, el ruido y las vibraciones, normas que representan un hito en esta importante materia.

Como en el caso anterior, aquí también la Conferencia aprobó un Convenio y una Recomendación en los que se pide la adopción de medidas nacionales para limitar dichos riesgos.

La alta incidencia y gravedad de los accidentes y enfermedades profesionales, causantes de invalidez, muerte y pérdidas económicas constituye un serio problema en el mundo en que vivimos. Estas nuevas normas internacionales aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo brindarán a los Gobiernos toda una gama de medios para combatirlos.

En la industria, la agricultura o el comercio el trabajador se encuentra cada vez más frente a una diversidad de compuestos químicos cuyos efectos dañinos para la salud se conocen de manera muy parcial. Por otra parte, la complejidad de las maquinarias y equipos que hoy se utilizan ha multiplicado las posibilidades de que el organismo del trabajador se vea agredido por el ruido y las vibraciones mecánicas.

De acuerdo con el Convenio, se deberá eliminar en la medida de lo posible todo riesgo debido a la contaminación del aire, al ruido y a las vibraciones en el lugar de trabajo, mediante medidas técnicas aplicadas en el diseño o la instalación de las nuevas fábricas y procesos o medidas similares aplicados a las instalaciones u operaciones existentes.

Cuando esto no sea posible, deberían tomarse medidas complementarias de organización del trabajo.

La nueva norma internacional exigirá el establecimiento de criterios para determinar los riesgos de la exposición a factores nocivos en el lugar de trabajo y la fijación de límites sobre la base de tales criterios.

Cuando las medidas técnicas y de organización no reduzcan los riesgos a los límites fijados, deberán tomarse medidas de protección, tales como el suministro por el empleador de equipo de protección personal.

La utilización de procedimientos, sustancias, máquinas o materiales que entrañan la exposición a riesgos profesionales debería notificarse a la autoridad competente, la cual podrá autorizarla con arreglo a modalidades determinadas o prohibirla.

El Convenio invita a la colaboración más estrecha posible a todos los niveles entre empleadores y trabajadores en la aplicación de estas medidas. También estipula que la autoridad competente deberá actuar en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Los empleadores serán responsables de la aplicación de las medidas prescritas, mientras que a los trabajadores se les exigirá observar las consignas de seguridad.

El Convenio determina además que, a intervalos apropiados, se vigile el estado de salud de los trabajadores expuestos o que puedan estar expuestos a los tres tipos mencionados de riesgos. Esta vigilancia debe comprender un examen médico previo al empleo y exámenes periódicos.

El convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica; ahora bien, los países que lo ratifiquen podrán excluir a determinadas ramas después de consultar a las respectivas organizaciones de empleadores y de trabajadores. Previas estas consultas, también podrán aceptar separadamente las obligaciones respecto de cada clase de riesgos.

C. FERNÁNDEZ

