

## **R157 - Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157)**

**Recomendación sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería. Adopción: Ginebra, 63ª reunión CIT (21 de junio de 1977) – Convenio relacionado: Convenio N° 149 sobre el personal de enfermería, 1977**

### **Preámbulo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 de junio de 1977 en su sexagésima tercera reunión;

Reconociendo el cometido esencial que, en colaboración con las demás categorías de personal de los servicios de salud, desempeña el personal de enfermería para la protección y mejoramiento de la salud y bienestar de la población;

Insistiendo en la necesidad de ampliar los servicios de salud mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, a fin de asegurar a la comunidad servicios de enfermería que respondan a sus necesidades;

Reconociendo que el sector público, como empleador de personal de enfermería, debería desempeñar un papel particularmente activo en el mejoramiento de las condiciones de empleo y de trabajo del personal de enfermería;

Habiendo tomado nota de que la situación actual del personal de enfermería en numerosos países del mundo, caracterizada por la escasez de personal calificado y una utilización a veces inadecuada del personal existente, constituye un obstáculo para el desarrollo de servicios de salud eficaces;

Recordando que el personal de enfermería está amparado por numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que fijan normas de alcance general en materia de empleo y condiciones de trabajo, tales como los instrumentos sobre la discriminación, sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, sobre la duración del trabajo, las vacaciones pagadas y la licencia pagada de estudios, sobre la seguridad social y los servicios sociales, y sobre la protección de la maternidad y la protección de la salud de los trabajadores;

Considerando que, habida cuenta de las condiciones particulares en que se desempeña esta profesión, conviene completar las normas generales arriba mencionadas con otras especialmente aplicables al personal de enfermería y

destinadas a garantizar le una condición que corresponda a su función en el campo de la salud y que reciba su aceptación;

Haciendo constar que las normas que figuran a continuación han sido elaboradas en colaboración con la Organización Mundial de la Salud y que esta colaboración se proseguirá a fin de promover y garantizar su aplicación;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación.

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos setenta y siete, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977:

## **I. Campo de Aplicación**

1. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión **personal de enfermería** comprende todas las categorías de personal que prestan asistencia y servicios de enfermería.
2. Esta Recomendación se aplica a todo el personal de enfermería, sea cual fuere el lugar en que ejerza sus funciones.
3. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, siempre que tales organizaciones existan, podrá adoptar disposiciones especiales para el personal de enfermería que presta sus servicios a título benévolo; tales disposiciones no deberían ser inferiores a las de las partes II, III, IV y IX de esta Recomendación.

## **II. Política en Materia de Servicios y de Personal de Enfermería**

4.

- (1) Todo Miembro debería elaborar y poner en práctica, según métodos apropiados a las condiciones nacionales, una política de servicios y de personal de enfermería que, en el marco de una programación general de los servicios de salud y dentro de los recursos totales disponibles para los mismos, tenga por objeto prestar tales servicios en la cantidad y calidad necesarias para asegurar a la población el mayor nivel posible de salud.

(2) Esta política debería:

(a) coordinarse con las políticas relativas a los otros aspectos de la salud y a otras categorías de personal de los servicios de salud, en consulta con los representantes de esas categorías;

(b) incluir la adopción de legislación que regule la instrucción y la formación profesional y la práctica de la profesión de enfermería, así como la adaptación de tal legislación a la evolución de las calificaciones y responsabilidades exigidas al personal de enfermería para hacer frente a la demanda de servicios en este campo;

(c) incluir medidas tendentes a:

(i) facilitar en el plano nacional la utilización eficaz del personal de enfermería;

(ii) favorecer la utilización plena de sus calificaciones en los diferentes establecimientos, campos y sectores en que se le emplea;

(d) formularse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

5.

(1) Debería hacerse lo necesario para establecer, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, una estructura racional del personal de enfermería, clasificando a sus miembros en un número limitado de categorías definidas en función de la instrucción y formación recibidas, el nivel de funciones y la autorización para ejercer.

(2) Esta estructura podría comprender, de acuerdo con la práctica nacional, las categorías siguientes:

(a) personal enfermero profesional que posea la instrucción y la formación consideradas oficialmente necesarias para asumir funciones de gran complejidad y responsabilidad y que esté habilitado para ello;

(b) personal enfermero auxiliar que posea como mínimo la instrucción y la formación consideradas necesarias para asumir funciones menos complejas, bajo la supervisión, si

hubiere lugar, del enfermero profesional, y que esté habilitado para ello;

(c) ayudantes que hayan recibido una instrucción previa, una formación en el lugar de empleo, o ambas, que les permita realizar determinados trabajos bajo la supervisión del personal enfermero profesional o auxiliar.

6.

(1) Las funciones del personal de enfermería deberían clasificarse según el grado de juicio requerido, la facultad de adoptar decisiones, la complejidad de las relaciones con otras funciones, el nivel necesario de calificaciones técnicas y el grado de responsabilidad por los servicios de enfermería que se prestan.

(2) La clasificación resultante debería servir para lograr unas estructuras de empleo más homogéneas en los diferentes establecimientos, campos y sectores que emplean personal de enfermería.

(3) El personal de enfermería de determinada categoría no debería ser utilizado en sustitución del de una categoría superior, salvo en caso de urgencia especial, a título provisional y a condición de que posea una formación o una experiencia suficiente y reciba una compensación adecuada.

### **III. Instrucción y Formación**

7.

(1) Se deberían tomar medidas para proporcionar la información y orientación necesarias sobre la profesión de enfermería a las personas deseosas de ejercer esta profesión.

(2) La instrucción básica de enfermería debería, eventualmente, llevarse a cabo en establecimientos de enseñanza que formen parte del sistema de educación general del país y a nivel similar al de otros grupos profesionales comparables.

(3) La legislación nacional debería definir las exigencias básicas en materia de instrucción y de formación de personal de enfermería y prever la supervisión de dicha instrucción y de dicha formación, o habilitar para ello a la autoridad competente o a los organismos profesionales competentes.

(4) La instrucción y la formación del personal de enfermería deberían organizarse en función de las necesidades reales de la colectividad y habida cuenta de los recursos disponibles en cada país; deberían coordinarse, además, con la instrucción y la formación de los otros trabajadores en el campo de la salud.

8.

(1) La instrucción y la formación en materia de enfermería deberían incluir una formación teórica y una formación práctica, según un programa reconocido oficialmente por las autoridades competentes.

(2) La formación práctica debería adquirirse en servicios preventivos, curativos y de readaptación debidamente autorizados y bajo la vigilancia de personal enfermero calificado.

9.

(1) La duración de la instrucción y la formación básicas para la profesión deberían depender del nivel mínimo de instrucción exigido para la admisión a tal formación y de los objetivos de la misma.

(2) La instrucción y la formación básicas reconocidas deberían dispensarse a dos niveles:

(a) un nivel avanzado, destinado a preparar a enfermeros o enfermeras profesionales que tengan una formación lo suficientemente amplia y profunda para capacitarlos para las prácticas de enfermería más complejas y para organizar y evaluar tales prácticas de enfermería en los establecimientos hospitalarios y en otros establecimientos destinados al servicio de la colectividad en dominios relacionados con la salud; los estudiantes admitidos a cursar el programa de instrucción y de formación a este nivel deberían, en la medida de lo posible, poseer la instrucción general necesaria para el ingreso en la universidad;

(b) un nivel menos avanzado, destinado a preparar personal enfermero auxiliar capaz de prestar una asistencia general menos compleja, pero que exige tanto competencia técnica como aptitudes en materia de relaciones humanas; los estudiantes admitidos para seguir el programa de instrucción y de formación a este nivel deberían poseer una instrucción lo más avanzada posible en el marco del programa de estudios secundarios.

10. Deberían organizarse programas de enseñanza superior de enfermería para preparar al personal enfermero a las responsabilidades más elevadas en la práctica de los servicios de enfermería directos y de apoyo, la administración de los servicios de enfermería, la enseñanza, así como la investigación y el desarrollo en cuestiones de enfermería.

11. El personal ayudante de enfermería debería recibir una formación teórica y práctica adecuada a sus funciones.

12.

(1) La instrucción y la formación continuas, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él, deberían formar parte integrante del programa a que se refiere el párrafo 8, 1), de la presente Recomendación para conseguir la actualización de los conocimientos y el perfeccionamiento del conjunto del personal de enfermería, y para que éste pueda adquirir y aplicar las nuevas concepciones y técnicas en el campo de la enfermería y ciencias afines.

(2) La instrucción y la formación continuas del personal de enfermería deberían comprender programas que favorezcan y faciliten la promoción profesional del personal enfermero auxiliar y del personal ayudante de enfermería.

(3) Tales instrucción y formación continuas deberían incluir también programas que faciliten el reingreso en la profesión después de un período de interrupción.

#### **IV. Ejercicio de la Profesión**

13. La legislación relativa al ejercicio de la profesión de enfermería debería:

(a) precisar las condiciones que deben reunir el personal enfermero profesional y el personal enfermero auxiliar para tener derecho al ejercicio de la profesión y, en los países en que la posesión de títulos que acrediten el nivel de formación exigido no atribuya automáticamente este derecho, habilitar a un organismo, que incluya representantes del personal de enfermería, para conceder las autorizaciones para el ejercicio de la profesión;

(b) reservar dicho ejercicio a las personas debidamente autorizadas;

(c) ser revisada y, eventualmente, puesta al día, de acuerdo con las innovaciones recientes y las prácticas utilizadas en la profesión.

14. Las normas relativas a la práctica de la enfermería deberían coordinarse con las relativas a otras profesiones en el campo de la salud.

15.

(1) El personal de enfermería no debería ser empleado en funciones que excedan de sus calificaciones y capacidades.

(2) En los casos en que un miembro del personal de enfermería no esté calificado para las funciones que viene desempeñando, debería recibir formación lo antes posible a fin de conseguir las calificaciones requeridas y deberían concedérsele facilidades con tal objeto.

16. Convendría examinar las medidas necesarias para hacer frente al problema de la responsabilidad civil del personal de enfermería en el ejercicio de sus funciones.

17. Todo régimen disciplinario aplicable al personal de enfermería debería establecerse con la participación de los representantes de dicho personal y debería garantizar a dicho personal un juicio equitativo y un sistema satisfactorio de apelación, incluido el derecho a estar representado por una persona libremente elegida, en todas las fases del procedimiento y de conformidad con las condiciones nacionales.

18. 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, siempre que informe de ello en tiempo oportuno a su superior jerárquico, a fin de que se adopten las medidas de sustitución necesarias para que la asistencia a los pacientes no resulte afectada.

## **V. Participación**

19.

(1) Se debería hacer lo necesario para fomentar, a todos los niveles y de acuerdo con métodos apropiados a las condiciones nacionales, la participación del personal de enfermería en la planificación y en la adopción de las decisiones relativas a la política nacional de salud en general y a la de su profesión en particular.

(2) En particular:

(a) los representantes calificados del personal de enfermería, o de sus organizaciones representativas, deberían estar asociados a la elaboración y aplicación de las políticas y

principios generales que rigen esta profesión, en particular en los campos de la instrucción, la formación y el ejercicio de la profesión;

(b) las condiciones de empleo y de trabajo deberían establecerse mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas;

(c) la solución de los conflictos relacionados con la determinación de las condiciones de empleo debería intentarse por medio de la negociación entre las partes o por medio de procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación y el arbitraje voluntario, con el fin de hacer innecesario que las organizaciones representativas del 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;

(d) en cada establecimiento de empleo el personal de enfermería, o sus representantes, en el sentido del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, debería estar asociado a la adopción de las decisiones relativas a su vida profesional, según métodos adecuados a la naturaleza de los problemas.

20. Los representantes del personal de enfermería deberían gozar de la protección que se establece en el Convenio y en la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

## **VI. Carrera**

21.

(1) Se deberían adoptar medidas para ofrecer perspectivas de carrera razonables al personal de enfermería, previendo una gama suficientemente variada y accesible de posibilidades de promoción, el acceso a puestos de dirección en los servicios de enfermería, sean directos o de apoyo, a la administración de los servicios de enfermería, a la enseñanza de la enfermería, así como a la investigación y el desarrollo en cuestiones de enfermería, y también una estructura jerárquica y una estructura de remuneración que reconozcan la aceptación de funciones que entrañen responsabilidades más elevadas y requieran un grado superior de capacitación técnica y de juicio profesional.



(2) Tales medidas deberían asimismo reconocer la importancia de las funciones que impliquen relaciones directas con los enfermos y con el público.

22. Deberían adoptarse medidas para asesorar y orientar al personal de enfermería sobre perspectivas de carrera y, en los casos apropiados, sobre las posibilidades de reingreso en la profesión tras un período de interrupción.

23. Para determinar el nivel a que debe contratarse al personal de enfermería que reingresa en la profesión tras un período de interrupción, deberían tenerse en cuenta su experiencia anterior en la profesión y la duración de la interrupción.

24.

(1) El personal de enfermería deseoso y capaz de seguir programas de instrucción y de formación continuas debería contar con facilidades a este fin.

(2) Estas facilidades podrían consistir en la concesión de licencias de estudios, pagadas o no, la adaptación de los horarios de trabajo y el reembolso de los gastos de estudios o de formación; siempre que fuere posible, deberían concederse al personal de enfermería licencias pagadas de estudios de conformidad con el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974.

(3) Los empleadores deberían proporcionar el personal y los medios necesarios para la formación del personal de enfermería durante el servicio, de preferencia en el lugar de trabajo.

## **VII. Remuneración**

25.

(1) La remuneración del personal de enfermería debería fijarse a niveles que correspondan a sus necesidades socioeconómicas, calificaciones, responsabilidades, funciones y experiencia, que tengan en cuenta los imperativos y riesgos inherentes a la profesión y que sean capaces de atraer y retener al personal en la profesión.

(2) Los niveles de remuneración deberían ser comparables con los de otras profesiones que exijan calificaciones y responsabilidades similares o equivalentes.

(3) En caso de funciones y condiciones de trabajo análogas o equivalentes, los niveles de remuneración deberían ser comparables, cualesquiera que sean los establecimientos, campos o sectores en donde se emplea personal de enfermería. 4) La remuneración debería ajustarse de cuando en cuando para tener en cuenta las variaciones del costo de la vida y la elevación general del nivel de vida del país.

(5) La remuneración del personal de enfermería debería fijarse, de preferencia, por medio de contratos colectivos.

26. Las escalas de salarios deberían establecerse teniendo en cuenta la clasificación de las tareas y responsabilidades recomendada en los párrafos 5 y 6 de la presente Recomendación y en función de los principios de la política de carrera enunciados en el párrafo 21 de esta Recomendación.

27. El personal de enfermería que trabaje en condiciones particularmente penosas o desagradables debería recibir una compensación financiera.

28.

(1) La remuneración debería pagarse enteramente en metálico.

(2) Sólo se deberían permitir descuentos de los salarios en las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, por un contrato colectivo o por un laudo arbitral.

(3) El personal de enfermería debería ser libre de utilizar o no los servicios facilitados por el empleador.

29. El empleador debería poner a disposición del personal de enfermería y mantener sin ningún gasto para este último la ropa de trabajo, los instrumentos clínicos, los medios de transporte y demás útiles que sean impuestos por el empleador o necesarios para la realización del trabajo.

## VIII. Tiempo de Trabajo y de Descanso

30. A los efectos de esta Recomendación:

(a) la expresión ***duración normal del trabajo*** designa el número de horas fijado en cada país por la legislación, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o en aplicación de los mismos;

(b) la expresión ***horas extraordinarias*** designa las horas de trabajo realizadas en exceso de las horas normales de trabajo;

(c) la expresión **servicio de guardia** designa el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador, en el lugar de trabajo o fuera de él, para poder responder a posibles llamadas de éste;

(d) la expresión **horas incómodas o penosas** designa las horas de trabajo realizadas fuera del horario y de los días de trabajo normales en el país.

31. El tiempo durante el cual el personal de enfermería está a disposición del empleador, por ejemplo el tiempo necesario para organizar el trabajo y para recibir y transmitir instrucciones, debería considerarse como tiempo de trabajo, a reserva de posibles disposiciones especiales relativas al servicio de guardia.

32.

(1) La duración normal semanal del trabajo del personal de enfermería no debería exceder de la que rija para los trabajadores del país en general.

(2) En los países en que la semana normal de trabajo del conjunto de los trabajadores exceda de cuarenta horas, deberían adoptarse medidas para reducirla de manera progresiva y lo más rápidamente posible a dicho nivel para el personal de enfermería, sin reducción de salario, de acuerdo con el párrafo 9 de la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962.

33.

(1) La duración normal del trabajo debería ser continua y no exceder de ocho horas diarias, salvo en los casos en que la legislación, los contratos colectivos, los reglamentos de empresa o los laudos arbitrales establezcan horarios flexibles o la semana de horario intensivo; en cualquier caso, la semana normal de trabajo no debería exceder los límites a que se refiere el subpárrafo 1) del párrafo 32 de esta Recomendación.

(2) La jornada de trabajo no debería ser superior a doce horas, incluidas las horas extraordinarias.

(3) Sólo podrían autorizarse excepciones temporales a las disposiciones del presente párrafo en casos de extrema urgencia.

34.

(1) Debería haber pausas de duración razonable para que el personal de enfermería tome sus comidas.

(2) Debería haber pausas de duración razonable, durante las horas de trabajo normales, para que el personal de enfermería pueda descansar.

35. Los horarios de trabajo deberían notificarse al personal de enfermería con suficiente antelación para permitirle organizar su vida personal y familiar en consecuencia. Las modificaciones de dichos horarios sólo deberían autorizarse en caso de urgencia especial.

36.

(1) En los casos en que el personal de enfermería tenga derecho a un descanso semanal inferior a cuarenta y ocho horas consecutivas, deberían adoptarse medidas para aumentar la duración de tal descanso a dicho nivel.

(2) La duración del descanso semanal del personal de enfermería no debería ser inferior en ningún caso a treinta y seis horas consecutivas.

37.

(1) Debería reducirse al mínimo el recurso a las horas extraordinarias, a las horas incómodas y penosas y al servicio de guardia.

(2) Las horas extraordinarias y el trabajo realizado durante días festivos deberían dar lugar a una compensación en forma de tiempo libre, de un aumento de las tasas de remuneración o de ambos modos.

(3) Las horas incómodas o penosas realizadas fuera de los días festivos deberían compensarse con un suplemento salarial.

38.

(1) El trabajo por turnos debería compensarse mediante un aumento salarial que no debería ser menor que el concedido al trabajo por turnos en otros sectores de empleo.

(2) El personal de enfermería que trabaja en régimen de turnos debería disponer entre un turno y otro de un período de descanso ininterrumpido de doce horas como mínimo.

(3) Debería evitarse que los períodos normales de trabajo por turnos sean interrumpidos por un período no remunerado.

39.

(1) El personal de enfermería debería tener el derecho y el deber de disfrutar de vacaciones anuales pagadas de duración por lo menos igual a la de los demás trabajadores del país.

(2) En los países en que la duración de las vacaciones anuales pagadas inferior a cuatro semanas, deberían adoptarse medidas para fijarlas de manera progresiva y lo más rápidamente posible a tal nivel para el personal de enfermería.

40. El personal de enfermería que trabaje en condiciones particularmente penosas o desagradables debería gozar de una reducción de las horas de trabajo, de un aumento de los períodos de reposo, o de una y otro, sin disminución de su remuneración total.

41.

(1) Los miembros del personal de enfermería ausentes por causa de enfermedad o de accidente deberían tener derecho, durante los períodos y según las modalidades que fijen la legislación nacional o los contratos colectivos:

(a) a la conservación de la relación de empleo y de los derechos que de ella se deriven;

(b) a un ingreso garantizado.

(2) La legislación o los contratos colectivos que fijan los derechos en caso de licencia de enfermedad deberían distinguir:

(a) los casos en que la enfermedad o el accidente sean de origen profesional; b) aquellos en que un miembro del personal de enfermería, sin sufrir incapacidad para el trabajo, se vea obligado a ausentarse de éste para proteger la salud de los demás;

(c) aquellos en que la enfermedad o el accidente no guarden relación con el trabajo.

42.

(1) El personal de enfermería, sin distinción entre personas casadas o solteras, debería gozar de las prestaciones y la protección previstas en el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y en la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952.

(2) La licencia de maternidad no debería considerarse como licencia de enfermedad.

(3) Las medidas previstas en la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, deberían aplicarse al personal de enfermería.

43. De conformidad con el párrafo 19 de esta Recomendación, las decisiones relativas a la organización del trabajo, el horario de trabajo y los períodos de descanso deberían adoptarse de acuerdo o en consulta con los representantes libremente elegidos del personal de enfermería o con las organizaciones que lo representen. En particular, tales decisiones deberían versar sobre:

(a) las horas que han de ser consideradas incómodas o penosas;

(b) las condiciones en que el servicio de guardia contará como tiempo de trabajo;

(c) las condiciones en que se permitirán las excepciones previstas en el subpárrafo 3) del párrafo 33 y en el párrafo 35 de esta Recomendación;

(d) la duración y modalidades de las pausas previstas en el párrafo 34 de esta Recomendación;

(e) las modalidades de pago de la compensación prevista en los párrafos 37 y 38 de esta Recomendación;

(f) la organización del horario de trabajo;

(g) las condiciones que se consideran particularmente penosas o desagradables a los efectos de los párrafos 27 y 40 de esta Recomendación.

## IX. Protección de la Salud

44. Todo Miembro debería esforzarse por adaptar las disposiciones legislativas en materia de higiene y seguridad del trabajo a las características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que se realiza y mejorar la protección que proporcionan dichas disposiciones.

45.

(1) El personal de enfermería debería disponer de servicios médicos laborales que funcionen de acuerdo con las disposiciones de la Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959.

(2) En los países en que los servicios de medicina del trabajo no se han establecido aún para todas las empresas, los centros de asistencia médica que emplean personal de enfermería deberían figurar entre las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 4 de dicha Recomendación, tienen prioridad para el establecimiento de tales servicios.

46.

(1) Todo Miembro y las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas deberían prestar especial atención a las disposiciones de la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953, y esforzarse por conseguir que se apliquen al personal de enfermería.

(2) De conformidad con los párrafos 1 a 7 de dicha Recomendación, debería hacerse todo lo necesario para prevenir, reducir o eliminar los riesgos para la salud o la seguridad del personal de enfermería.

47.

(1) El personal de enfermería debería estar sujeto a exámenes médicos al comienzo y al fin de su empleo, así como a intervalos regulares durante éste.

(2) El personal de enfermería que desempeñe regularmente tareas en que exista o pueda temerse la existencia de un riesgo particular para su salud o para la salud de otras personas con las que convive, debería ser sometido a exámenes médicos periódicos a intervalos apropiados según el riesgo de que se trate.

(3) Dichos exámenes médicos deberían efectuarse de forma que se aseguren su objetividad y carácter confidencial y no deberían realizarse por médicos con los que la persona examinada colabore estrechamente.

48.

(1) Deberían realizarse y mantenerse al día estudios para determinar los riesgos particulares a que está expuesto el personal de enfermería en el ejercicio de su profesión, a fin de prevenir tales riesgos y, en su caso, reparar sus consecuencias.

(2) A tal fin, los casos de accidentes del trabajo y los casos de enfermedades consideradas profesionales en virtud de la legislación sobre riesgos profesionales, o de presunto origen profesional, deberían notificarse a la autoridad competente en la forma que prescribe la legislación nacional, tal como disponen los párrafos 14 a 17 de la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953.

49.

(1) Deberían tomarse todas las medidas posibles para evitar que los miembros del personal de enfermería estén expuestos a riesgos particulares; sólo deberían estar expuestos a tales riesgos cuando ello sea inevitable. Cuando no pueda evitarse la exposición a tales riesgos, deberían tomarse medidas para reducirla al mínimo.

(2) Deberían preverse medidas tales como el suministro y la utilización de ropa protectora, la inmunización, la reducción de la duración del trabajo, las pausas más frecuentes, un alejamiento temporal del riesgo o vacaciones anuales más largas, para el personal de enfermería regularmente ocupado en actividades que ofrecen riesgos particulares, a fin de reducir su exposición a dichos riesgos.

(3) Además, el personal de enfermería expuesto a riesgos particulares debería recibir una compensación económica.

50. Las mujeres embarazadas y las madres o padres con hijos de corta edad cuya ocupación normal pueda ser perjudicial para su salud o la de sus hijos, deberían ser transferidos, sin pérdida de derechos, a un trabajo apropiado a su situación.

51. Se debería recabar la colaboración del personal de enfermería y de sus organizaciones representativas para asegurar la aplicación efectiva de las



disposiciones relativas a la protección de la salud y de la seguridad del personal de enfermería.

52. Se deberían adoptar medidas apropiadas para controlar la aplicación de la legislación y de las demás disposiciones relativas a la protección de la salud y de la seguridad del personal de enfermería.

## **X. Seguridad Social**

53.

(1) El personal de enfermería debería recibir protección en materia de seguridad social por lo menos equivalente, según los casos, a la de otras personas empleadas en el servicio o en el sector público, en el sector privado o que trabajen por cuenta propia, en el país de que se trate. Esta protección debería igualmente aplicarse en los períodos de prueba y en los períodos de formación de las personas regularmente empleadas en calidad de personal de enfermería.

(2) La protección del personal de enfermería en materia de seguridad social debería tener en cuenta la naturaleza especial de las actividades que ejerce.

54. En la medida de lo posible, se deberían adoptar disposiciones apropiadas para garantizar al personal de enfermería la continuidad en la adquisición de derechos y en las prestaciones en caso de cambio de empleo o de interrupción temporal del mismo.

55.

(1) Cuando el régimen de seguridad social conceda a las personas protegidas la libre elección de médico y de centro médico, el personal de enfermería debería disponer de idéntica libertad.

(2) Los expedientes médicos del personal de enfermería deberían ser confidenciales.

56. La legislación nacional debería prever la indemnización, con carácter de enfermedad profesional, de toda enfermedad contraída por el personal de enfermería como consecuencia de su trabajo.

## **XI. Regímenes Especiales de Empleo**

57. A fin de utilizar más eficazmente los recursos de personal de enfermería y de luchar contra el abandono de la profesión por parte del personal

calificado, deberían adoptarse medidas para hacer posible el empleo temporal o a tiempo parcial del personal de enfermería.

58. Las condiciones de empleo del personal de enfermería empleado temporalmente o a tiempo parcial deberían ser equivalentes a las del personal permanente o empleado a tiempo completo, respectivamente, calculándose, según corresponda, sus derechos en forma proporcional.

## **XII. Disposiciones Especiales para los Estudiantes de Enfermería**

59. Los estudiantes de enfermería deberían gozar de las libertades y derechos de que disfrutaran los estudiantes de otras disciplinas, a reserva de las limitaciones que sean esenciales a su instrucción y formación.

60.

(1) Los períodos de prácticas de los estudiantes deberían organizarse y llevarse a cabo en función de sus necesidades de formación. En ningún caso deberían utilizarse tales prácticas como medio para hacer frente a las necesidades normales de personal.

(2) Durante las prácticas, los estudiantes de enfermería sólo deberían ser destinados a tareas en consonancia con su nivel de preparación.

(3) A lo largo de su instrucción y formación, los estudiantes de enfermería deberían beneficiarse de idéntica protección sanitaria que el personal de enfermería.

(4) Debería otorgarse a los estudiantes de enfermería protección jurídica apropiada.

61. Durante el período de instrucción y formación, los estudiantes deberían recibir informaciones precisas y detalladas sobre las condiciones de empleo, de trabajo y de carrera del personal de enfermería y sobre los medios de que dispone este personal para promover sus intereses económicos, sociales y profesionales.

## **XIII. Cooperación Internacional**

62. Con objeto de favorecer el intercambio de personal, ideas y conocimientos, y de mejorar de este modo los servicios prestados por el personal de enfermería, los Miembros, en particular mediante acuerdos multilaterales y bilaterales, deberían esforzarse por:

(a) armonizar la instrucción y la formación que capacitan para el ejercicio de la profesión, sin menoscabo de las normas;

(b) fijar las condiciones para el reconocimiento mutuo de las calificaciones adquiridas en el extranjero;

(c) armonizar las condiciones para autorizar el ejercicio de la profesión;

(d) organizar programas de intercambio de personal de enfermería.

63.

(1) Debería alentarse al personal de enfermería a utilizar las posibilidades de instrucción y de formación existentes en su país de origen.

(2) Sin embargo, cuando resulte necesario u oportuno, los interesados deberían tener la posibilidad de instruirse y de formarse en el extranjero, en lo posible mediante programas de intercambio organizados.

64.

(1) El personal de enfermería que sigue cursos de instrucción o de formación en el extranjero debería poder obtener ayudas económicas adecuadas, en las condiciones que se determinen mediante acuerdos multilaterales o bilaterales, o por la legislación nacional.

(2) Tales ayudas podrían supeditarse al compromiso de retornar al país en un plazo razonable, para ocupar durante un período mínimo determinado un empleo que corresponda a la nueva capacitación adquirida y en condiciones por lo menos iguales a las de los demás nacionales.

65. Debería considerarse la posibilidad de conceder una excedencia, sin terminación de contrato, al personal de enfermería que desee trabajar o recibir formación en el extranjero durante un período determinado.

66.

(1) El personal de enfermería extranjero debería poseer el nivel de calificaciones que la autoridad competente considere adecuado para ocupar los puestos disponibles y cumplir cualquier otra condición exigida para el ejercicio de la profesión en el país de empleo. El

personal extranjero que participe en programas de intercambio organizados podrá ser exento de esta última obligación.

(2) El empleador debería asegurarse de que el personal de enfermería extranjero posee un adecuado conocimiento del idioma para el puesto que va a ocupar.

(3) A equivalencia de calificaciones, el personal extranjero debería disfrutar de condiciones de empleo tan favorables como las del personal nacional en puestos que impliquen los mismos deberes y responsabilidades.

67.

(1) Sólo se debería autorizar la contratación para el empleo de personal de enfermería extranjero:

(a) si no existe en el país de empleo personal suficientemente calificado para los puestos que han de cubrirse;

(b) si no existe en el país de origen escasez de personal de enfermería con las calificaciones requeridas.

(2) La contratación de personal de enfermería extranjero debería hacerse de acuerdo con las disposiciones pertinentes del Convenio y de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisados), 1949.

68. Cuando desee repatriarse, el personal de enfermería empleado o que recibe formación en el extranjero debería recibir todas las facilidades necesarias.

69. En materia de seguridad social, los Miembros deberían, de acuerdo con la práctica nacional:

(a) garantizar la igualdad de trato con el personal nacional al personal de enfermería extranjero que recibe formación o está empleado en el país;

(b) participar en arreglos bilaterales o multilaterales que tengan por objeto garantizar al personal de enfermería migrante la conservación de los derechos adquiridos o en curso de adquisición, así como el pago de prestaciones en el extranjero.

## **XIV. Métodos de Aplicación**

70. La presente Recomendación podrá aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales o decisiones judiciales, o de cualquier otra manera conforme a la práctica nacional que resulte apropiada habida cuenta de las condiciones particulares de cada país.

71. Al aplicar las disposiciones de la presente Recomendación, los Miembros y las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas deberían inspirarse, en la medida posible y oportuna, en las sugerencias para su aplicación práctica que figuran en el anexo a esta Recomendación.

## **ANEXO**

### **Sugerencias para la aplicación práctica**

#### **Política de los Servicios y del Personal de Enfermería**

1. Deberían asignarse créditos suficientes para lograr los objetivos de la política nacional en materia de servicios y personal de enfermería.

2.

(1) El planeamiento de los servicios de enfermería debería constituir un proceso continuo a todos los niveles del planeamiento general de la salud.

(2) Los servicios de enfermería deberían planearse sobre la base:

(a) de la información obtenida merced a estudios e investigaciones de carácter continuo y cuya índole permita una evaluación adecuada de los problemas que se plantean, de las necesidades y de los recursos disponibles;

(b) de normas técnicas que correspondan a la evolución de las necesidades y a las condiciones nacionales y locales.

(3) En particular, deberían adoptarse medidas para:

(a) establecer normas satisfactorias en el campo de la enfermería;

(b) fijar, sobre la base de las necesidades observadas, cuáles han de ser las funciones del personal de enfermería;

(c) determinar normas de dotación de personal que aseguren, a todos los niveles y en todas las categorías, una composición satisfactoria de los equipos, tanto desde el punto de vista numérico como en lo que se refiere a las calificaciones necesarias;

(d) determinar sobre tal base las categorías, el número y el nivel del personal de enfermería necesario para desarrollar el conjunto de los servicios de enfermería y asegurar el empleo eficaz de este personal en los establecimientos;

(e) determinar, en consulta con los representantes de los interesados, las relaciones entre el personal de enfermería y otras categorías de personal de los servicios sanitarios.

3. La política de los servicios y del personal de enfermería debería tender a desarrollar cuatro tipos de funciones del personal de enfermería: atención enfermera directa y de apoyo, administración de los servicios de enfermería, enseñanza de la enfermería, e investigación y desarrollo en cuestiones de enfermería.

4. Deberían facilitarse recursos técnicos y materiales apropiados para la realización adecuada de las tareas del personal de enfermería.

5. La clasificación de funciones que recomienda el párrafo 5 de la Recomendación debería basarse en un análisis de las tareas y en una evaluación de las funciones, realizados en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas.

## **Instrucción y Formación**

6. En los países en que las posibilidades de instrucción sean limitadas para gran parte de la población, deberían adoptarse medidas, en el marco del programa de instrucción y formación en materia de enfermería, para completar la instrucción general de los estudiantes que no hayan alcanzado el nivel requerido en el párrafo 9 de la Recomendación.

7. Los programas de instrucción y formación en materia de enfermería deberían sentar las bases para acceder a niveles de instrucción y formación que conduzcan a responsabilidades más elevadas, motivar al estudiante para que realice un esfuerzo continuo de perfeccionamiento y prepararlo para aplicar sus conocimientos y sus calificaciones como miembro del equipo sanitario.

## **Ejercicio de la Profesión**

8.

(1) Con sujeción a ciertas condiciones que habría que determinar, la autorización para el ejercicio de la profesión se podría someter a una obligación de renovación.

(2) Tal renovación podría supeditarse a exigencias de instrucción y formación continuas, si tal medida se considera necesaria para asegurar que el personal autorizado tenga todas las calificaciones necesarias.

9. El reingreso en la profesión, tras un período de interrupción, puede supeditarse a un control de las calificaciones en los casos y en las condiciones que se determinen; en tales casos, debería considerarse la posibilidad de facilitar el reingreso, por ejemplo mediante el empleo doble junto a otra persona que desempeñe la misma tarea, durante un período determinado antes de proceder al citado control.

10.

(1) Todo régimen disciplinario aplicable al personal de enfermería debería incluir:

(a) la definición de la falta profesional, habida cuenta de las características particulares del ejercicio de la profesión y de las normas deontológicas aplicables;

(b) la indicación de las sanciones aplicables, que deberían ser proporcionales a la gravedad de la falta.

(2) Tal régimen disciplinario aplicable al personal de enfermería debería fijarse como parte de las reglas aplicables al conjunto del personal de los servicios de salud o, a falta de tales reglas, teniendo debidamente en cuenta las reglas aplicables a las demás categorías de personal de los servicios de salud.

## **Carrera**

11. Cuando las perspectivas de carrera resulten limitadas por la concepción general de los servicios de enfermería, podrían adoptarse medidas para facilitar el acceso a estudios que capaciten para otras profesiones del sector de la salud.

12.

(1) Deberían adoptarse medidas a fin de establecer sistemas de clasificación y escalas de remuneración que ofrezcan posibilidades de avance profesional, sobre la base de la clasificación de funciones sugerida en el párrafo 6 de la Recomendación.

(2) Estos sistemas deberían ser suficientemente abiertos para incitar al personal de enfermería a pasar de un nivel a otro.

(3) El ascenso del personal de enfermería debería realizarse sobre la base de criterios de evaluación equitativos y habida cuenta de la experiencia adquirida y de la capacidad demostrada.

13. Deberían preverse aumentos de la remuneración para cada nivel sobre la base de los aumentos de experiencia y competencia.

14.

(1) Deberían adoptarse medidas para incitar al personal de enfermería a utilizar al máximo en el trabajo sus conocimientos y calificaciones.

(2) Las responsabilidades efectivamente asumidas por el personal de enfermería y la competencia que demuestre deberían ser objeto de evaluación continua, a fin de garantizar a dicho personal remuneración y posibilidades de ascenso adecuadas.

15.

(1) Para determinar los derechos a prestaciones sociales y demás derechos dimanantes de la relación de empleo, los períodos de licencia pagada de estudios deberían asimilarse a períodos de servicio efectivo.

(2) En la medida de lo posible, los períodos de licencia no remunerada con fines de educación y formación complementarias deberían tenerse en consideración para el cálculo de la antigüedad, en particular a fin de determinar la remuneración y los derechos a pensión.

## **Remuneración**

16. Mientras no se fijen niveles de remuneración comparables a los aplicados en otras profesiones que entrañan calificaciones y responsabilidades análogas o equivalentes, deberían adoptarse medidas,



en los casos necesarios, para llevar lo más rápidamente posible la remuneración a niveles que atraigan y mantengan al personal de enfermería en la profesión.

17.

(1) Los suplementos salariales y las indemnizaciones que se paguen con carácter regular deberían considerarse parte integrante de la remuneración para el cálculo de las vacaciones pagadas, pensiones y otras prestaciones sociales, en una medida que corresponda a los usos comúnmente seguidos en las profesiones que se mencionan en el párrafo 16 del presente anexo.

(2) Su cuantía debería revisarse periódicamente en función de la evolución del costo de la vida.

### **Tiempo de Trabajo y de Descanso**

18.

(1) A reserva de las exigencias del servicio, el horario de trabajo debería organizarse de manera que se distribuyan equitativamente el trabajo por turnos y la prestación de horas extraordinarias, incómodas o penosas, entre los miembros del personal, y en particular entre el personal temporero y el permanente, y entre el personal a tiempo completo y a tiempo parcial; se deberían asimismo tener en cuenta, en la medida de lo posible, las preferencias individuales y otras consideraciones como el clima, los medios de transporte, las responsabilidades familiares, etc.

(2) La organización de las horas de trabajo del personal de enfermería debería fundarse en las necesidades existentes de tales servicios y no subordinarse a las pautas de trabajo de otras categorías del personal de los servicios de salud.

19.

(1) A fin de recurrir lo menos posible a las horas extraordinarias, a las horas incómodas y penosas y al servicio de guardia, deberían adoptarse medidas apropiadas en el campo de la organización del trabajo, la determinación y la utilización del personal y de la planificación de los horarios. En particular, habría que tener en cuenta la necesidad de reemplazar al personal de enfermería ausente, o que goce de permiso en virtud de la legislación o de los contratos colectivos en vigor, a fin de que el personal en servicio no sufra un recargo de trabajo.

(2) Las horas extraordinarias deberían ser voluntarias, salvo cuando sean esenciales para la asistencia al paciente y no se disponga de un número suficiente de voluntarios.

20. La notificación de los horarios prevista en el párrafo 35 de la Recomendación debería hacerse al menos con dos semanas de anticipación.

21. Todo período de servicio de guardia durante el cual el personal esté obligado a permanecer en el lugar de trabajo, o en el que se han utilizado efectivamente sus servicios, debería considerarse íntegramente como tiempo de trabajo y ser remunerado en consecuencia.

22.

(1) El personal de enfermería debería tener libertad para tomar sus comidas donde desee.

(2) Debería también poder disfrutar de las pausas de descanso en un lugar distinto del lugar de trabajo.

23. Se deberían fijar las fechas de las vacaciones anuales sobre una base equitativa, teniendo debidamente en cuenta las obligaciones familiares, las preferencias individuales y las necesidades del servicio.

## **Protección de la Salud**

24. El personal de enfermería respecto del cual habrían de adoptarse medidas especiales, como las que se sugieren en los párrafos 47, subpárrafo 2), 49 y 50 de la Recomendación, debería comprender en particular al personal regularmente expuesto a radiaciones ionizantes o a sustancias anestésicas, o en contacto con enfermedades contagiosas o mentales.

25. El personal de enfermería expuesto regularmente a radiaciones ionizantes debería, además, estar amparado por las medidas previstas en el Convenio y en la Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960.

26. Entre los trabajos que habría que evitar a las mujeres embarazadas o con hijos de corta edad deberían figurar:

(a) en el caso de las mujeres a que se refiere el párrafo 5 de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, los tipos de trabajo enumerados en dicho párrafo;

(b) en general, todo trabajo que exponga a radiaciones ionizantes o a sustancias anestésicas o que entrañe contacto con enfermedades contagiosas.

## **Seguridad Social**

27. A fin de garantizar la continuidad en la adquisición de derechos y en el disfrute de prestaciones prevista en el párrafo 54 de la Recomendación, deberían adoptarse medidas a fin de coordinar los diferentes regímenes complementarios de carácter privado, caso de existir, entre sí y con los regímenes legales.

28. A fin de garantizar al personal de enfermería el derecho a indemnización previsto en el párrafo 56 de la Recomendación, los Estados Miembros deberían, por vía legislativa:

(a) establecer una lista de enfermedades cuyo origen profesional se presuma cuando son contraídas por el personal de enfermería, y adaptar periódicamente dicha lista en función de los cambios científicos y técnicos que afecten al trabajo de dicho personal;

(b) completar esta lista con una definición general de las enfermedades profesionales o con disposiciones que permitan al personal de enfermería determinar el origen profesional de enfermedades que no sean consideradas profesionales en virtud de la mencionada lista.

## **Cooperación Internacional**

29. La ayuda económica dispensada al personal de enfermería que siga una instrucción o una formación en el extranjero podría incluir, según los casos:

(a) el pago de los gastos de viaje;

(b) el pago de los gastos de estudio;

(c) becas de estudios;

(d) el mantenimiento total o parcial de la remuneración, en el caso del personal de enfermería ya empleado.

30. En la medida de lo posible, los períodos de licencia o permiso especial para estudios o trabajo en el extranjero deberían ser tomados en consideración para el cálculo de la antigüedad, en particular por lo que se refiere a la remuneración y a los derechos a pensión.