



# GACETA DEL CONGRESO

## SENADO Y CAMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA - IVSTITIA ET LITTERAE

AÑO IV - Nº 268

Santafé de Bogotá, D. C., viernes 1º de septiembre de 1995

EDICION DE 24 PAGINAS

DIRECTORES:

PEDRO PUMAREJO VEGA  
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

DIEGO VIVAS TAFUR  
SECRETARIO GENERAL DE LA CAMARA

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PUBLICO

# SENADO DE LA REPUBLICA

## PROYECTOS DE LEY

### PROYECTO DE LEY NUMERO 82 DE 1995 SENADO

*“por medio de la cual se aprueba el ‘Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destinado a abolir la pena de muerte’, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 15 de diciembre de 1989”.*

El Congreso de Colombia,

Visto el texto del “Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destinado a abolir la pena de muerte”, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 15 de diciembre de 1989.

### SEGUNDO PROTOCOLO FACULTATIVO DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS DESTINADO A ABOLIR LA PENNA DE MUERTE

*Los Estados Partes en el presente Protocolo,*

*Considerando* que la abolición de la pena de muerte contribuye a elevar la dignidad humana y desarrollar progresivamente los derechos humanos,

*Recordando* el artículo 3º de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada el 10 de diciembre de 1948 y el artículo 6º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado el 16 de diciembre de 1966,

*Observando* que el artículo 6º del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se refiere a la abolición de la pena de muerte en términos que indican claramente que dicha abolición es deseable,

*Convencidos* de que todas las medidas de abolición de la pena de muerte deberían ser consideradas un adelanto en el goce del derecho a la vida,

*Deseosos* de contraer por el presente Protocolo un compromiso internacional para abolir la pena de muerte,

*Han convenido* en lo siguiente:

#### ARTICULO 1

1. No se ejecutará a ninguna persona sometida a la jurisdicción de un Estado Parte en el presente Protocolo.

2. Cada uno de los Estados Partes adoptará todas las medidas necesarias para abolir la pena de muerte en su jurisdicción.

#### ARTICULO 2

1. No se admitirá ninguna reserva al presente Protocolo, con excepción de una reserva formulada en el momento de la ratificación o la adhesión en la que se prevea la aplicación de la pena de muerte en tiempo de guerra como consecuencia de una condena por un delito sumamente grave de carácter militar cometido en tiempo de guerra.

2. El Estado Parte que formule esa reserva deberá comunicar al Secretario General de las Naciones Unidas, en el momento de la ratificación o la adhesión, las disposiciones pertinentes de su legislación nacional aplicables en tiempo de guerra.

3. El Estado Parte que haya formulado esa reserva notificará al Secretario General de las Naciones Unidas de todo comienzo o fin de un estado de guerra aplicable a su territorio.

#### ARTICULO 3

Los Estados Partes en el presente Protocolo deberán incluir en los informes que presenten al Comité de Derechos Humanos, en virtud del artículo 40 del Pacto, información sobre las medidas que han adoptado para poner en vigor el presente Protocolo.

#### ARTICULO 4

Respecto de los Estados Partes en el Pacto que hayan hecho una declaración en virtud del artículo

41, la competencia del Comité de Derechos Humanos para recibir y considerar comunicaciones en las que un Estado Parte alegue que otro Estado Parte no cumple con sus obligaciones se hará extensiva a las disposiciones del presente Protocolo, a menos que el Estado Parte interesado haya hecho una declaración en sentido contrario en el momento de la ratificación o la adhesión.

#### ARTICULO 5

Respecto de los Estados Partes en el Primer Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado el 16 de diciembre de 1966, la competencia del Comité de Derechos Humanos para recibir y considerar comunicaciones de personas que estén sujetas a su jurisdicción se hará extensiva a las disposiciones del presente Protocolo, a menos que el Estado Parte interesado haya hecho una declaración en sentido contrario en el momento de la ratificación o la adhesión.

#### ARTICULO 6

1. Las disposiciones del presente Protocolo serán aplicables en carácter de disposiciones adicionales del Pacto.

2. Sin perjuicio de la posibilidad de formular una reserva con arreglo al artículo 2º del presente Protocolo, el derecho garantizado en el párrafo 1º del artículo 1º del presente Protocolo no estará sometido a ninguna suspensión en virtud del artículo 4º del Pacto.

#### ARTICULO 7

1. El presente Protocolo está abierto a la firma de cualquier Estado que haya firmado el Pacto.

2. El presente Protocolo está sujeto a ratificación por cualquier Estado que haya ratificado el Pacto o se haya adherido a él. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

3. El presente Protocolo quedará abierto a la adhesión de cualquier Estado que haya ratificado el Pacto o se haya adherido a él.

4. La adhesión se efectuará mediante el depósito del instrumento correspondiente en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

5. El Secretario General de las Naciones Unidas informará a todos los Estados que hayan firmado el presente Protocolo, o se hayan adherido a él, del depósito de cada uno de los instrumentos de ratificación o adhesión.

#### ARTICULO 8

1. El presente Protocolo entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que haya sido depositado el décimo instrumento de ratificación o de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

2. Respecto de cada Estado que ratifique el presente Protocolo o se adhiera a él después de haber sido depositado el décimo instrumento de ratificación o de adhesión, el presente Protocolo entrará en vigor una vez transcurridos tres meses a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su propio instrumento de ratificación o de adhesión.

#### ARTICULO 9

Las disposiciones del presente Protocolo serán aplicables a todas las partes componentes de los Estados Federales, sin limitación ni excepción alguna.

#### ARTICULO 10

El Secretario General de las Naciones Unidas comunicará a todos los Estados mencionados en el párrafo 1º del artículo 48 del Pacto:

a) Las reservas, comunicaciones y notificaciones conforme a lo dispuesto en el artículo 2º del presente Protocolo;

b) Las declaraciones hechas conforme a lo dispuesto en los artículos 4 o 5 del presente Protocolo;

c) Las firmas, ratificaciones y adhesiones conforme a lo dispuesto en el artículo 7º del presente Protocolo;

d) La fecha en que entre en vigor el presente Protocolo conforme a lo dispuesto en el artículo 8º del mismo.

#### ARTICULO 11

1. El presente Protocolo, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, será depositado en los archivos de las Naciones Unidas.

2. El Secretario General de las Naciones Unidas enviará copias certificadas del presente Protocolo a todos los Estados mencionados en el artículo 48 del Pacto.

\*\*\*

El suscrito Jefe de la Oficina Jurídica del Ministerio de Relaciones Exteriores

HACE CONSTAR:

Que la presente reproducción es fiel fotocopia tomada del texto certificado del "Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destinado a abolir la pena de muerte", adoptado por la Asamblea General

de las Naciones Unidas el 15 de diciembre de 1989, que reposa en los archivos de la Oficina Jurídica de este Ministerio.

Dada en Santafé de Bogotá, D. C., a los tres (3) días del mes de abril de mil novecientos noventa y cinco (1995).

*Héctor Adolfo Sintura Varela,*  
Jefe Oficina Jurídica.

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PUBLICO  
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA  
Santafé de Bogotá, D. C.,

Aprobado. Sométase a la consideración del honorable Congreso Nacional para los efectos constitucionales.

(Fdo.) ERNESTO SAMPER PIZANO

El Ministro de Relaciones Exteriores,

(Fdo.) *Rodrigo Pardo García-Peña.*  
DECRETA:

Artículo 1º. Apruébase el "Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destinado a abolir la pena de muerte", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 15 de diciembre de 1989.

Artículo 2º. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7ª de 1944, el "Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destinado a abolir la pena de muerte", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 15 de diciembre de 1989, que por el artículo 1º de esta Ley se aprueba, obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

Artículo 3º. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Santafé de Bogotá, D. C., a los...

Presentado al honorable Congreso de la República por el suscrito Ministro de Relaciones Exteriores,

*Rodrigo Pardo García-Peña,*  
Ministro de Relaciones Exteriores.

#### EXPOSICION DE MOTIVOS

Honorables Senadores y Representantes:

En nombre del Gobierno Nacional y en cumplimiento de los artículos 189.2 y 150.16 de la Constitución Política de la República de Colombia, tenemos el honor de someter a su consideración el Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destinado a abolir la pena de muerte.

#### INTRODUCCION

Colombia ha sido desde principios del siglo adalid de la consagración de los Derechos Humanos.

La pena de muerte desapareció como alternativa de la autoridad sancionatoria en la administración del Presidente Carlos E. Restrepo en 1910.

En los foros y en los acuerdos internacionales sobre la abolición de la pena de muerte hemos

reiterado nuestra posición y ratificado el principio consagrado hoy en el artículo 11 de la Constitución Nacional.

La aprobación del Pacto es para nosotros simplemente la reiteración de ese principio, pero constituye un valioso aporte a la aspiración de su vigencia universal.

Reiteramos con esta actitud nuestro convencimiento de que la vida es un derecho inalienable y de que la pena de muerte, cualquiera que sea la consideración y alcance que se le dé, no la justifica.

Somos parte del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y debemos, consecuentemente, ratificar por Ley de la República su protocolo.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, entró en vigor el 23 de marzo de 1976, de conformidad con su artículo 49.

Este Pacto fue ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969 mediante Ley 74 de 1968.

El Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos fue adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 23 de marzo de 1976, de conformidad con su artículo 9º.

Este Protocolo fue ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969 mediante Ley 74 de 1968.

Por medio de este Pacto, Colombia acepta la competencia del Comité del Pacto de Derechos Civiles y Políticos. En consecuencia, cuando los ciudadanos ven afectados sus derechos por la acción u omisión de los agentes del Estado colombiano puede acudir ante dicha instancia para demandar su restablecimiento.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos es un instrumento concebido y redactado con el fin de buscar la vigencia y hacer efectivos los derechos fundamentales consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Carta de las Naciones Unidas, instrumentos básicos del sistema de protección de los derechos humanos.

Los derechos humanos son aquellos que se adscriben al hombre por el hecho natural de serlo y se fundamentan en las exigencias morales de dignidad, libertad e igualdad del hombre como ser humano.

Se fundamentan en los principios de libertad, justicia y paz que se basan en el reconocimiento de la dignidad humana enunciados en la Carta de las Naciones Unidas.

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que para realizar el ideal del ser humano libre, se deben establecer las condiciones que permitan a cada persona gozar de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales.

Y la Carta de las Naciones Unidas impone a los Estados la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos.

#### CONSIDERACIONES ACERCA DE LA PENA DE MUERTE

##### “Inviolabilidad de la vida humana”

###### *Abolición de la pena de muerte*

Uno de los valores que debe reconocer la política criminal es la inviolabilidad de la vida humana. Para que un Estado sea auténticamente democrático, para que un régimen pueda lograr la verdadera dignificación de la persona, es necesario que renuncie a una de las notas características de la política criminal autoritaria y represiva: la pena de muerte. Aunque aparentemente la polémica de la pena de muerte ya se ha superado es necesario detenerse, aunque sea en forma breve, sobre los argumentos que usualmente se utilizan para justificar la pena capital o para legitimar su abolición.

##### A. Argumento de los retencionistas

Los principales argumentos en favor de la pena de muerte, se pueden resumir en tres aspectos: mantenimiento de la autoridad y las justificaciones teóricas y prácticas.

1. Criterios de autoridad: una gran parte de las justificaciones filosóficas y teológicas sobre la pena capital se fundamentan en la necesidad de mantener el principio de autoridad, de manera que la pena de muerte se justifica en los casos de extrema gravedad, cuando está en peligro el orden y la seguridad del régimen.

2. Argumentos teóricos: en forma resumida, Antonio Beristain menciona los siguientes: ...La pena de muerte es necesaria por su máxima fuerza preventiva e intimidativa respecto a ciertos posibles delincuentes; los crímenes más graves exigen, como justa retribución, como natural consecuencia, la pena capital; el delincuente, al infringir gravemente la ley, se ha privado del derecho a la vida. En tal supuesto, la autoridad debe dar paso y reconocimiento a este proceso privativo, la autoridad tiene facultad para imponer la sanción máxima porque la comunidad le ha otorgado tal poder; si un miembro del “cuerpo” comunitario tiene una enfermedad incurable y contagiosa, para evitar mayores males, la única solución es amputar dicho miembro; la realización de la justicia, la reintegración del orden jurídico violado por el delito exige la pena de muerte...

3. Argumentos prácticos: de acuerdo con algunos especialistas, fundamentándose en experiencias del pasado y en las estadísticas actuales tratan de demostrar que la delincuencia aumenta al abolirse la pena de muerte.

##### B. Argumentos de los abolicionistas

No puede considerarse que la pena de muerte sea el último instrumento para el mantenimiento del derecho, ya que en muchas ocasiones la salvación de una vida humana que ha sido condenada a la pena capital depende del oportunismo del Gobierno afectado, o de que ceda ante presiones externas

o internas, o que se produzcan otras series de acontecimientos que son totalmente ajenos al derecho. Esto convierte la vida del condenado en una mercancía, cuya suerte no depende de razones jurídicas, sino que está en función de cuestiones tan frívolas como la publicidad o la simpatía que despierte el caso.

No es posible pensar que la autoridad del Estado pueda llegar a tal extremo, aunque se haya cometido un delito muy grave, de que pueda disponer de la vida de uno de sus ciudadanos. La vida de cualquier persona está por encima del “pacto social”, la “defensa del régimen” encuentra su límite en la inviolabilidad de la vida humana. Sabemos que el delito tiene en alguna medida, un origen social, es decir, que el contexto socio-político puede ser criminógeno; en estas condiciones, ¿por qué razón consideramos que en algunas ocasiones se le debe aplicar la pena capital a un delincuente?, ¿en qué casos el delito por el que se le condena se origina en condiciones sociales injustas y criminógenas?, no lo sabemos, pero esta duda cuestiona profundamente la simplicidad con que la pena de muerte pretende resolver la culpabilidad de un delincuente.

Los que tratan de justificar la pena capital a través del argumento de que para impedir la infección en el organismo (la sociedad), se debe eliminar al delincuente, adoptan una argumentación ilógica y muy discutible desde un punto de vista filosófico. Cuando se amputa una parte del cuerpo, el trozo que se quita no tiene fin en sí mismo, sino lo que interesa es el servicio que presta; sin embargo, la persona humana no puede concebirse, si se quieren evitar los excesos del totalitarismo, como un mero instrumento de la sociedad, sino que tiene un fin específico independiente del cuerpo social. Por otra parte, la amputación del miembro sólo se justifica desde el punto de vista médico, cuando sea imprescindible para salvar el resto del cuerpo: se pudiese aplicar un procedimiento menos radical, a él se deberá recurrir. De manera que esta argumentación sólo será medianamente aceptable si se demuestra que la desaparición de un ser humano resulta imprescindible para la salvación de la sociedad.

Los que aducen que la pena de muerte es necesaria para la prevención del delito, tampoco pueden demostrar, empíricamente, esa afirmación. Existen suficientes estudios que demuestran que la pena de muerte en nada influye sobre la prevención general. A falta de conexión entre la pena de muerte y la prevención general obedece, entre otras, a dos razones esenciales:

i) El que comete un delito capital no piensa en el momento de la ejecución; tampoco piensa en que su delito pueda ser descubierto;

ii) Aunque fuese posible pensar en la posibilidad de que el delincuente reflexione sobre las consecuencias penales de su acción, no estaría en capacidad de establecer con exactitud, ni aún siendo abogado, que su acción merecerá, dadas las peculiaridades del proceso y la posibilidad de que se produzca un indulto, una pena capital.

Los que fundamentan la pena de muerte considerándola una reacción justa, como una equitativa retribución a la acción del delincuente, desconocen la función esencial que debe cumplir el Derecho Penal en una sociedad moderna y democrática. El comportamiento humano es el resultado de una infinidad de factores (biológicos, psicológicos, sociológicos) y nadie está en capacidad de establecer la medida y la forma en que estos factores han podido influir en el comportamiento de la persona, por esta razón es que resulta muy difícil hablar de expiación y retribución, ya que no podemos determinar el grado de Libertad que tiene cada persona en cada uno de sus actos, tampoco estamos seguros si el delincuente tiene algo que expiar. Esta argumentación nos lleva al problema del fin del Derecho Penal. El objetivo fundamental de éste no es la moralización ni la retribución, tiene un propósito más modesto: defender la sociedad e impedir la lesión de intereses jurídicos de mayor relevancia social. De acuerdo con esta finalidad la pena de muerte sería totalmente inútil, ya que si no tiene relevancia alguna en la prevención de los delitos, no tiene sentido imponer una sanción que ocasiona la pérdida del bien más importante del hombre y que no produce ninguna utilidad a la sociedad.

Otra de las grandes deficiencias de la pena capital se ha mencionado en muchas ocasiones, en que su efecto es irreparable en el caso de que se produzca un error judicial.

Es curioso que en los dos países más poderosos de la tierra, cuyos modelos socio-políticos inspiran a la mayor parte de las naciones del Tercer Mundo, mantienen la pena capital. En el caso de la Unión Soviética<sup>1</sup>, sus leyes prescriben la muerte por fusilamiento para 18 diferentes delitos en tiempos de paz, algunos de ellos son delitos económicos o políticos en los que no ha existido ningún tipo de violencia. Según datos de Amnistía Internacional, de acuerdo con los medios oficiales de comunicación de la URSS, se informa de la condena a muerte de aproximadamente treinta personas, pero es muy posible que el número de ejecuciones sea superior a la cifra citada.

Respecto de los Estados Unidos, en muchos Estados se aplica la pena de muerte. También vale la pena mencionar el caso de la legislación penal cubana, ya que se trata de un país del Tercer Mundo, al igual que Costa Rica, de manera que los problemas del subdesarrollo, aunque con diferencias importantes, nos identifica. En el Código Penal cubano se mantiene la pena de muerte para los delitos más graves.

La pena de muerte como respuesta penológica legalmente reconocida por algunos países, no resuelve el problema satisfactoriamente, ya que en la mayoría de los países latinoamericanos se desarrolla una política criminal paralela a la oficial, en la que con la complicidad del Gobierno legítimamente constituido, se extermina en forma indiscriminada a

1. El autor escribió su trabajo en 1989 antes de la disolución de la Unión Soviética.

todo el que sea "peligroso" o "sospechoso de izquierdista". En muchos países del Tercer Mundo, entre los que debemos incluir la mayoría de los hispanoamericanos, se desarrolla una tenebrosa política criminal, en la que se parte de la premisa de que la mejor forma de resolver los problemas sociales es mediante el exterminio de la población marginada, especialmente aquella que se atreve, aunque sea tímidamente, a pedir una verdadera justicia social. Esta es una política "de hecho" que surge por la disfuncionalidad de los gobiernos, por su ilegitimidad, y por esta razón se ven obligados a crear mecanismos ilegales de represión, en los que no se sigue ningún procedimiento, el único objetivo es el exterminio total de la población rebelde, aun aquella que lo sea potencialmente. Se trata de la aplicación de una política de guerra a la población civil. Aunque sea triste tener que mencionarlo, pero no es posible hablar de la política criminal desde un punto de vista sociológico, sin mencionar este capítulo patético que escriben algunos gobiernos que integran la comunidad internacional.

Casi siempre se piensa que si se elimina la pena de muerte, aumentará, irremisiblemente, la delincuencia, pero desde el siglo pasado se han hecho estudios que no demuestran una relación causal entre nivel de delincuencia y la pena de muerte. En un informe hecho en Inglaterra, en 1836, se estableció que la abolición de la pena de muerte para algunos delitos no ocasionó, inevitablemente, un aumento de la criminalidad. Resultados similares se han obtenido en investigaciones realizadas en Dinamarca, Italia, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos y Suiza.

Existe también la opinión generalizada, cargada de emotividad y subjetivismo, de que la pena de muerte resuelve el problema de la reincidencia, pero frente a esta afirmación ligera e inhumana, pueden plantearse dos críticas:

a) Las penas de prisión prolongadas (entre los diez y los quince años) que es usualmente la alternativa penológica a la pena de muerte, ya evita, de por sí, y salvos casos excepcionales, la reincidencia;

b) En un estudio que se hizo en Finlandia, se determinó que la probabilidad de reincidencia de los homicidas era de 0,0023, que a pesar de ser una tasa superior a la media de la población, sin embargo, no obstante esta diferencia numérica, en caso de ejecutarse la pena capital, el número de ejecuciones superaría el de las víctimas evitadas.

Tampoco puede admitirse que la publicidad de las ejecuciones produzca un efecto ejemplarizante o intimidante, y como ejemplo puede citarse a España, en donde por una orden del Ministerio de Gracia y Justicia del 9 de febrero de 1874, se instruyó a los Presidentes de las Audiencias para que evitara los excesos del público que asistía a las ejecuciones.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Cruz Castro, Fernando. "El derecho a la vida la pena de muerte y la política criminal. Compilación de trabajos académicos del curso interdisciplinario de Derechos Humanos. Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

## LA PENNA DE MUERTE EN EL DERECHO INTERNACIONAL

Transcribimos a continuación las normas, que a nivel universal, consagran el derecho y el respeto a la vida:

### A. Declaración universal de Derechos Humanos -1948-

Artículo 3º "Todo individuo tiene derecho a la vida, la libertad y a la seguridad de su persona".

A partir de esta norma se puede establecer que la pena de muerte es incompatible con la vigencia de los derechos humanos. Ningún Estado tiene derecho a disponer de la vida de un ser humano, independientemente de lo que la persona haya hecho.

### B. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 6º.

"1. El derecho a la vida es inherente a la persona humana. Este derecho estará protegido por la ley. Nadie podrá ser privado de la libertad arbitrariamente.

2. En los países que no hayan abolido la pena capital sólo podrá imponerse la pena de muerte por los más graves delitos y de conformidad con leyes que estén en vigor en el momento de cometerse el delito y que no sean contrarias a las disposiciones del presente Pacto ni a la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio. Esta pena sólo podrá imponerse en cumplimiento de sentencia definitiva de un tribunal competente.

3. Cuando la privación de la vida constituya delito de genocidio se tendrá entendido que nada de lo dispuesto en este artículo excusará de modo alguno a los Estados Partes del cumplimiento de ninguna de las obligaciones asumidas en virtud de las disposiciones de la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio.

4. Toda persona condenada a muerte tendrá derecho a solicitar el indulto o la conmutación de la pena. La amnistía, el indulto o la conmutación de la pena capital podrán ser concedidos en todos los casos.

5. No se impondrá la pena de muerte por delitos cometidos por personas de menos de 18 años de edad, ni se aplicará a las mujeres en estado de gravidez.

6. Ninguna disposición de este artículo podrá ser invocada por un Estado Parte en el presente Pacto para demorar o impedir la abolición de la pena capital."

En el Pacto se admite pero dentro de ciertos límites la pena de muerte. En el artículo sexto se declara que la vida es un derecho de la persona humana, pero la realidad social y la lenta evolución de los derechos humanos no permiten la inmediata abolición de la pena de muerte, por eso establece ciertos límites a su ejecución.

### C. La Convención Europea de Derechos Humanos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. (Pacto de San José)

Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 4º.

"1. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie podrá ser privado de la vida arbitrariamente.

2. En los países que no han abolido la pena de muerte, ésta sólo podrá imponerse por los delitos más graves, en cumplimiento de sentencia ejecutoriada y por tribunal competente y de conformidad con una ley que establezca tal pena, dictada con anterioridad a la comisión del delito. Tampoco se extenderá su aplicación a delitos a los cuales no se les aplique actualmente.

3. No se restablecerá la pena de muerte en los Estados que la han abolido.

4. En ningún caso se puede aplicar la pena de muerte por delito político ni comunes conexos con los políticos.

5. No se impondrá la pena de muerte a personas que, en el momento de la comisión del delito, tuvieren menos de dieciocho años de edad o más de setenta, ni se le aplicará a las mujeres en estado de gravidez.

6. Toda persona condenada a muerte tiene derecho a solicitar la amnistía, el indulto o la conmutación de la pena, los cuales podrán ser concedidos en todos los casos. No se puede aplicar la pena de muerte mientras la solicitud esté pendiente de decisión ante autoridad competente.

"La Convención Europea (artículo 2º) y en la Convención Americana se admite, dentro de ciertos límites, la pena de muerte. La realidad sigue imponiendo la necesidad de restringir, hasta dónde es posible, la utilización de la pena de capital, pero la plena realización de los derechos humanos implica la abolición y prohibición de la pena capital. La pena de muerte es contraria a la dignidad humana y tampoco logra, desde el punto de vista penológico, "..." el objetivo general que se pretende. Su mantenimiento obedece, entre otras razones, a una inhumana irracionalidad que muchas veces orienta la reacción social frente al delito. Es una irracionalidad que tiene estrecha conexión con la evolución del progreso moral, ya que en la medida que vayamos captando la profundidad que tiene el reconocimiento y el respeto a la eminente dignidad humana, las sociedades irán admitiendo que la pena de muerte, a pesar de su legalidad, es contraria a la dignidad del ser humano, que el delincuente nunca pierde su condición de persona. La vigencia de la pena capital demuestra que estamos aún lejos de "haber alcanzado la cumbre de la noosfera, a lo más podemos pensar que hemos llegado a uno de los recodos decisivos de su evolución."<sup>3</sup>

### IV. La pena de muerte como respuesta política represiva

La pena capital mantiene su vigencia en muchos países, no sólo por la supervivencia de un irracional sentimiento de venganza, sino que también es la

<sup>3</sup> *Ibidem.*

respuesta predilecta de los regímenes antidemocráticos. Siendo en sí misma un abuso político, es el recurso favorito de los gobiernos que ignoran la eminente dignidad de la persona y que recurren siempre a los métodos opresivos y violentos. La vigencia de la pena de muerte conlleva el peligro de favorecer su extensión abusiva a los delitos políticos económicos, y casualmente cuando surgen los regímenes antidemocráticos, la pena capital se convierte en un puro instrumento de opresión. Frecuentemente se impone a los delincuentes políticos juzgados por tribunales especiales. En este sentido el caso de Argentina es un buen ejemplo, puesto que el gobierno militar surgido del golpe de Estado del 24 de marzo de 1976, la reinstauró. Esta reinstauración no es un hecho aislado, sino que es parte de un... contexto absolutista en el que la represión es la única respuesta del gobierno al descontento social. Elevada, pues, la represión al más importante rango de los instrumentos de gobierno, se produce una escalada legal que tiene que contar con la pena máxima... Si un Estado pretende orientar su transformación hacia lo que debe ser un verdadero estado de derecho democrático, debe abolir la pena de muerte, ya que este instrumento penológico inhumano sólo es compatible con una situación política represiva y contraria a los derechos humanos.

La vigencia de la pena capital en las legislaciones nacionales de acuerdo con el derecho internacional y dentro de ciertos límites, no constituye formalmente una violación a los derechos humanos. Sin embargo, si se conciben los derechos humanos con mayor amplitud, dándole el verdadero contenido al principio de la eminente dignidad humana, se llega a la conclusión de que la vigencia de la pena capital es una violación a los derechos humanos y demuestra que las sociedades y los individuos se resisten a admitir, en la realidad, lo que con mucha facilidad se escribe y se habla. Los derechos humanos progresan, en la práctica, con demasiada lentitud. Se habla mucho de ellos, pero nos cuesta mucho dar testimonio de nuestra profunda convicción de que "el otro" también es digno y que el verdadero progreso humano sólo se logra a partir de la relación dialéctica entre la intimidad y la comunidad.<sup>4</sup>

#### La pena de muerte en Colombia

"La vida en Colombia es un derecho fundamental protegido por el Estado: se encuentra garantizado como el máximo bien jurídico tutelable por la autoridad. En efecto el artículo 11 de la Constitución Política de 1991 consagra 'El derecho a la vida es inviolable. No habrá pena de muerte'. Para que Colombia llegara a tal estado de madurez y de civilización jurídica y política, fue necesaria toda una evolución conceptual de nuestras instituciones. Por ello es indispensable referirnos de manera muy sucinta a las ideas que sobre la pena de muerte han imperado en el país desde su independencia..."

"Bajo el régimen republicano"

Una vez declarada la independencia definitiva de la Nueva Granada, continuaron vigentes los

<sup>4</sup> *Ibidem*.

antiguos estatutos peninsulares, según lo disponía la Ley Fundamental de la República de Colombia expedida por el Congreso de Angostura en 1819. En consecuencia, toda la regulación acerca de la pena de muerte se mantuvo de acuerdo con las leyes españolas, siempre y cuando éstas no contravinieran las normas del derecho naciente. La Constitución de 1821 facultó al Presidente para conmutar e indultar las penas capitales, disposición que acogiera las constituciones siguientes.

La pena de muerte se aplicó especialmente para prevenir y reprimir los delitos castrenses, la traición y todos aquellos métodos que pusiesen en peligro la estabilidad y la soberanía de la Nación. El método empleado era el fusilamiento. El General Francisco de Paula Santander, aprovechando la ausencia de Simón Bolívar ordenó el fusilamiento de diecisiete militares realistas capturados en la Batalla de Boyacá, entre los que se hallaba el General español Barreiro. La pena capital también se impuso por delitos comunes. Años después, el General Santander, en su condición de Vicepresidente de la República encargado del Gobierno, sancionó la Ley de 2 de mayo de 1826, la cual prescribía la pena capital para los acusados de robo con violencia.

En 1837 se aprobó el primer Código Penal de nuestro país. En él se conservó la pena patibularia para los delitos de traición, rebeldía, sedición, asesinato, parricidio, daño, envenenamiento, piratería e incendio. Para estos casos se tenía prevista la pena de muerte con garrote. El artículo 34 de esa codificación establecía el ceremonial que debía observarse antes de la ejecución, disponiendo que los "reos condenados a muerte serán conducidos al suplicio con túnica y gorro negro, y con las manos atadas por delante con una cuerda, cuya cuerda llevará el ejecutor de la justicia (verdugo) vestido de negro". De acuerdo con la mencionada disposición si el delincuente era asesino, debía ir vestido con túnica blanca y ensangrentada; y si era traidor, debía ir descalzo, con la túnica hecha pedazos y con las manos atadas a la espalda.

En el año de 1848 fue suprimida la pena de muerte por delitos políticos. En ese mismo año el Estado Soberano de Bolívar solicitó la supresión del castigo máximo. Posteriormente, el 11 de junio de 1849, el Congreso de la República aprobó la denominada "Ley de Obaldía", por medio de la cual se suprimió la pena extintiva. Sin embargo, por razones de diversa índole, hubo que esperar hasta el año de 1863 para que los constituyentes congregados en Rionegro sentarían el principio tutelar de la inviolabilidad de la vida humana y comprometieran a los Estados Federales para suprimir la pena capital de sus respectivas legislaciones.

Restauración y abolición definitiva:

La Constitución de 1886 reinstauró la pena de muerte para los delitos de traición a la patria en guerra extranjera, asesinato, parricidio, asalto en cuadrilla de malhechores, incendio, piratería y ciertos delitos militares. Tal pena se proscribió expresamente para los delitos políticos al tiempo que se concibió la posibilidad del indulto.

Se ha sostenido que durante esta época, más conocida como "la Regeneración", se aplicó la pena máxima para comportamientos criminales eminentemente políticos, a pesar de la prohibición constitucional. Nos cuenta la historia que Aristides Fernández, Ministro de Guerra del Presidente Marroquín, decretó el exterminio de todo aquel que no fuera sumiso al régimen imperante.

En el año de 1910, bajo la administración de Carlos E. Restrepo, se abolió constitucionalmente la pena capital, vedándose al legislador su consagración legal. Tal prohibición quedó consignada en el Acto Legislativo número 3 de 1910. Uno de los factores que influyeron decisivamente en esa determinación fueron los hechos de 1906 en Barro Colorado, cuando se ordenó el fusilamiento de los presuntos responsables del frustrado atentado contra el Presidente de la República, General Rafael Reyes, y su hija, Sofía Reyes de Valenzuela. El doctor Hernando Holguín y Caro, delegado en la Constituyente de 1910, comentó sobre el particular: "Se juzgó a aquellos desventurados por tribunales fabricados ad hoc y con procedimientos excepcionales; se les privó del derecho de defensa y se les castigó con el último suplicio por un delito no consumado.

Posteriormente se han promovido debates y presentado proyectos de ley para restaurar la pena capital. De las controversias históricas baste recordar las de 1914 y 1925. En 1914, a raíz del asesinato del General Rafael Uribe Uribe, varios Senadores presentaron una reforma para sancionar de nuevo con la pena máxima. El doctor Eduardo Santos se pronunció así en aquel entonces: "El restablecer hoy la pena de muerte, por un hecho mil veces lamentable, a impulsos de justa indignación, tendría cierto carácter feroz y sangriento, incompatible con la majestad de la ley, que debe ser serena como la justicia". Durante 1925 se presentó entre los Senadores Guillermo Valencia y Antonio José Restrepo, la más ardorosa e histórica discusión sobre la pena de muerte en nuestro país. Y nuevamente la tesis restauracionista fue rechazada.

Ni desde el punto de vista jurídico, ni cultural, ni social, ni político se justifica el restablecimiento de la pena de muerte en Colombia. Sería retroceder varios siglos en el proceso civilizatorio y en la buena conciencia que informa las instituciones del país. La nobleza de nuestras instituciones y la fortaleza de los principios que las sustentan, son una garantía de que nuestra sociedad y el mundo en general irán paulatinamente evolucionando hacia formas y esquemas jurídicos punitivos más acordes con la condición humana, dando margen al desenvolvimiento de la concordia, la solidaridad, la compasión y la paz."<sup>5</sup>

**Constitucionalidad del Segundo Protocolo facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destinado a abolir la pena de muerte**

El artículo 11 de la Constitución Política de Colombia expresamente consagra "El derecho a la vida es inviolable. No habrá pena de muerte".

<sup>5</sup> Osorio Umaña, Luis Fernando. "La pena de muerte en Colombia". "Su defensor". Periódico de la Defensoría del Pueblo para la divulgación de los Derechos Humanos. Número 10, mayo de 1994.

## CONCLUSIONES

El sistema jurídico internacional de protección a los derechos humanos reconoce el derecho a la vida y restringe la aplicación de la pena de muerte.

Toda persona tiene el derecho inalienable a que se le respete su vida sin que este derecho pueda ser suspendido en ningún caso.

La abolición de la pena de muerte contribuye a garantizar una protección más efectiva del derecho a la vida.

Colombia abolió la pena de muerte desde principios de este siglo. No puede, en ningún caso, volver a instaurarla, no solamente en virtud de las obligaciones derivadas de los tratados internacionales que haya firmado, sino porque es una sanción inaceptable contra la dignidad humana, que atenta contra un régimen de vigencia y de lucha por el respeto de los derechos humanos, que es el camino en el avance de la convivencia social.

“La cuestión de los derechos humanos se ha convertido en el centro del interés de las democracias modernas y en una aspiración de toda civilización contemporánea.

En el Bicentenario de la Revolución Francesa, cuyas instituciones y postulados significaron un salto gigantesco en la antigua aspiración humana de igualdad, tolerancia y respeto, y muy cercanos al cuadragésimo aniversario de la Declaración de Derechos Humanos, suscrita por los países miembros de la ONU, presenciamos un notable desarrollo teórico y la consolidación de estructuras multilaterales, regionales y locales, comprometidas con su defensa, protección y promoción.

Se ha comprendido que la vigencia de las garantías fundamentales y sus compromisos con ellas por parte de los Estados, es un instrumento eficaz para la paz mundial, es un factor de cohesión entre los pueblos y la esperanza de que a través de su reconocimiento puedan prevenirse trágicos enfrentamientos que, como las guerras de este siglo, han significado costos enormes para esa misma civilización.”<sup>6</sup>

Aún en el caso de que los tratados internacionales mencionados no hubieran sido ni suscritos ni aprobados por Colombia. La Constitución Política de Colombia en su artículo 11 garantiza el derecho a la vida como una garantía de seguridad para el ciudadano, o sea, lo que en nuestro derecho entendemos como una obligación de Estado.

Desde una perspectiva internacional, democracia y derechos humanos constituyen una unidad. Se trata de construir un liderazgo de la sociedad mundial para propósitos elevados, aún contra la voluntad de gobernantes y de grupos privilegiados minoritarios. Es éste el espíritu de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

<sup>6</sup> Tirado Mejía, Alvaro. “Hacia una Concepción de los Derechos Humanos”, Cerec, 1989.

Las razones políticas, sociológicas y psicológicas mencionadas arriba muestran la inconveniencia de la aplicación de la pena capital.

Basados en las normas de nuestra Constitución Nacional, en los instrumentos internacionales transcritos, en el criterio irreversible de que en ningún caso es justificable establecer como sanción la pena de muerte, en la posición consuetudinaria de Colombia ante los foros internacionales sobre la vigencia de los Derechos Humanos no sólo en su territorio sino a nivel universal, y en los textos citados, respetuosamente solicitamos al honorable Congreso de la República aprobar el Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Humanos y Políticos destinado a abolir la pena de muerte, como una contribución más que ratifica nuestros principios y postulados de siempre sobre la dignidad humana y sus derechos inalienables.

De los honorables Senadores y Representantes, cordialmente,

*Rodrigo Pardo García-Peña,*  
Ministro de Relaciones Exteriores.

## SENADO DE LA REPUBLICA

Secretaría General - Tramitación de Leyes  
Santafé de Bogotá, D. C., agosto 30 de 1995  
Señor Presidente:

Con el fin de que se proceda a repartir el Proyecto de ley número 82 de 1995, “por medio de la cual se aprueba el Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destinado a abolir la pena de muerte”, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 15 de diciembre de 1989. Me permito pasar a su Despacho el expediente de la mencionada iniciativa que fue presentada en el día de hoy ante Secretaría General. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es de competencia de la Comisión Segunda Constitucional Permanente.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

*Pedro Pumarejo Vega.*

## PRESIDENCIA DEL HONORABLE

## SENADO DE LA REPUBLICA

Santafé de Bogotá, D. C., agosto 30 de 1995  
De conformidad con el informe de la Secretaría General, dése por repartido el proyecto de ley de la referencia a la Comisión Segunda Constitucional Permanente, para lo cual se harán las anotaciones de rigor y se enviará copia del mismo a la Imprenta Nacional con el fin de que sea publicado en la *Gaceta Legislativa del Congreso.*

Cúmplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,

**JULIO CESAR GUERRA TULENA**

El Secretario General del honorable Senado de la República,

*Pedro Pumarejo Vega.*

PROYECTO DE LEY NUMERO 83 DE 1995,  
SENADO

“por medio de la cual se aprueban las Recomendaciones 171 sobre los servicios de salud en el trabajo; 172 sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad; 173 sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto; 174 sobre la repatriación de la gente de mar; 176 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo; 178 sobre el trabajo nocturno; 179 sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares y 180 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, adoptadas por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo”.

El Congreso de Colombia,

Visto el texto de las “Recomendaciones 171 sobre los servicios de salud en el trabajo; 172 sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad; 173 sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto; 174 sobre la repatriación de la gente de mar; 176 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo; 178 sobre el trabajo nocturno; 179 sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares y 180 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador”, adoptadas por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

CONFERENCIA INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO

## Recomendación 171

RECOMENDACION SOBRE LOS  
SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

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 7 de junio de 1985 en su septuagésima primera reunión;

Teniendo en cuenta que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo constituye una de las tareas asignadas a la Organización Internacional del Trabajo por su constitución;

Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en la materia, y en especial la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953; la Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959; el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, y el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional; y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del Orden del Día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una Recomendación que complete el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985,

Adopta, con fecha 26 de junio de 1985, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985:

### I. Principios de una política nacional

1. De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas cuando existan, todo miembro debería formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo, incluidos los principios generales de sus funciones, de su organización y de su funcionamiento.

2. 1) Todo miembro debería establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo, para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos para la salud que prevalecen en las empresas.

2) En la medida en que ello sea necesario y prácticamente realizable, deberían adoptarse también disposiciones para facilitar a los trabajadores independientes una protección análoga a la prevista en el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, y en la presente Recomendación.

### II. Funciones

3. La función de los servicios de salud en el trabajo debería ser esencialmente preventiva.

4. Los servicios de salud en el trabajo deberían establecer un programa de actividades adaptado a la empresa o a las empresas a las que sirven, principalmente en función de los riesgos profesionales que se presentan en los lugares de trabajo y de los problemas específicos que se plantean en las respectivas ramas de actividad económica.

#### A. Vigilancia del medio ambiente de trabajo

5. 1) La vigilancia del medio ambiente de trabajo debería comprender:

a) la identificación y evaluación de los factores del medio ambiente de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores;

b) la evaluación de las condiciones de higiene de trabajo y de los factores de la organización del trabajo que puedan engendrar riesgos para la salud de los trabajadores;

c) la evaluación de los medios de protección colectiva e individual;

d) la evaluación, cuando sea apropiado, de la exposición de los trabajadores a los agentes nocivos, mediante métodos de control válidos y generalmente aceptados;

e) la verificación de los sistemas de control destinados a eliminar o reducir la exposición.

2) Dicha vigilancia debería llevarse a cabo en relación con los demás servicios técnicos de la empresa y con la cooperación de los trabajadores interesados y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, cuando existan.

6. 1) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los datos resultantes de la vigilancia del lugar de trabajo deberían consignarse en forma apropiada y mantenerse a disposición del empleador, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, cuando existan.

2) Tales datos deberían utilizarse respetando su carácter confidencial, y solamente para orientar y dar asesoramiento acerca de las medidas destinadas a mejorar el medio ambiente de trabajo y la salud y seguridad de los trabajadores.

3) La autoridad competente debería tener acceso a estos datos los cuales solo debería comunicar el servicio de salud en el trabajo a terceros previo acuerdo del empleador, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, si los hubiere.

7. La vigilancia del medio ambiente de trabajo debería comprender las visitas del personal de servicios de salud en el trabajo que sean necesarias para examinar los factores del medio ambiente de trabajo susceptibles de afectar a la salud de los trabajadores, a la salubridad del medio ambiente de trabajo y a las condiciones de trabajo.

8. Los servicios de salud en el trabajo deberían:

a) efectuar, cuando sea necesario, la vigilancia de la exposición de los trabajadores a riesgos especiales para la salud;

b) supervisar las instalaciones sanitarias y otras instalaciones puestas a disposición de los trabajadores por el empleador, tales como suministro de agua potable, cantinas y alojamientos;

c) asesorar acerca de las posibles incidencias de la utilización de tecnologías en la salud de los trabajadores;

d) participar y asesorar en la selección de los equipos necesarios para la protección individual de los trabajadores contra los riesgos profesionales;

e) colaborar en el análisis de los puestos de trabajo y en el estudio de la organización del trabajo y de los métodos de trabajo, a fin de garantizar una mejor adaptación del trabajo a los trabajadores;

f) participar en los análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, y en los programas de prevención de accidentes.

9. El personal que preste servicios de salud en el trabajo debería, después de haber informado al empleador, a los trabajadores y a sus representantes, cuando sea apropiado:

a) tener libre acceso a todos los lugares de trabajo y a las instalaciones que la empresa facilita a los trabajadores;

b) tener acceso a las informaciones sobre métodos, normas de trabajo, productos, materias y sustancias utilizados o cuya utilización esté prevista, bajo reserva de que se preserve el secreto de toda información de índole confidencial que se recabe y que no concierna a la salud de los trabajadores;

c) poder tomar muestras, con fines de análisis, de los productos, materias y sustancias utilizados o manipulados.

10. Debería consultarse a los servicios de salud en el trabajo sobre cualquier cambio previsto en materia de métodos y condiciones de trabajo susceptible de tener algún efecto sobre la salud o la seguridad de los trabajadores.

#### B. Vigilancia de la salud de los trabajadores

11. 1) La vigilancia de la salud de los trabajadores debería abarcar, en los casos y según las condiciones que defina la autoridad competente, todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, que puedan incluir:

a) una evaluación de la salud de los trabajadores antes de que se les asignen tareas específicas que puedan entrañar un peligro para su salud o para la de los demás;

b) evaluaciones de la salud a intervalos periódicos durante todo empleo que implique una exposición a riesgos particulares para la salud;

c) una evaluación de la salud de los trabajadores que reanudan el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales, de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y de determinar la adaptabilidad de los trabajadores a sus tareas y la necesidad de una reclasificación y de una readaptación;

d) evaluaciones de la salud al terminar y después de terminar asignaciones a puestos de trabajo que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios ulteriores para su salud o de contribuir a tales perjuicios.

2) Deberían adoptarse disposiciones para proteger la intimidad de los trabajadores y procurar que la vigilancia de su salud no sea utilizada con fines discriminatorios ni de ninguna otra manera perjudicial para sus intereses.

12. 1) Cuando los trabajadores estén expuestos a riesgos profesionales específicos, la vigilancia de su estado de salud debería comprender, cuando corresponda, además de los exámenes de salud previstos en el párrafo 11 de la presente Recomendación, todos los exámenes e investigaciones necesarios para detectar los niveles de exposición y las reacciones y los efectos biológicos precoces.

2) Cuando exista un método válido y generalmente aceptado de vigilancia biológica de la salud de los trabajadores para la detección precoz de los

efectos sobre la salud de la exposición a riesgos profesionales específicos, podrá utilizarse dicho método para identificar a los trabajadores que requieren un examen médico detenido, sujeto al consentimiento individual del trabajador.

13. Los servicios de salud en el trabajo deberían ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo. El personal encargado de los servicios de salud en el trabajo no debería ser obligado por los empleadores a verificar las razones de la ausencia del trabajo.

14. 1) Los servicios de salud en el trabajo deberían consignar los datos relativos a la salud de los trabajadores en expedientes de salud personales y confidenciales. Dichos expedientes deberían también contener informaciones acerca de las tareas que hayan realizado los trabajadores, de su exposición a los riesgos profesionales inherentes a su trabajo y de los resultados de toda evaluación de la exposición de los trabajadores a tales riesgos.

2) El personal que preste servicios de salud en el trabajo sólo debería tener acceso a los expedientes de salud si la información contenida en ellos tiene relación con el cumplimiento de sus funciones. Cuando los expedientes contengan información personal de carácter médico confidencial, este acceso debe limitarse al personal médico.

3) Los datos personales relativos a la evaluación del estado de salud sólo deberían comunicarse a terceros previo consentimiento del trabajador, debidamente informado.

15. La legislación nacional, la autoridad competente o la práctica nacional basada en pautas de ética reconocidas deberían prescribir las condiciones y el período de conservación de los expedientes personales de salud, las condiciones relativas a la transmisión y comunicación de tales expedientes, y las medidas necesarias para preservar su carácter confidencial, en particular cuando las informaciones que contienen se hallen registradas en una computadora.

16. 1) Al término de un examen médico prescrito para determinar la aptitud de un trabajador para un puesto de trabajo que entraña exposición a un riesgo determinado, el médico que lo haya realizado debería comunicar sus conclusiones por escrito al trabajador y al empleador.

2) Esta comunicación no debería contener indicación alguna de índole médica; según los casos, podría indicar que el trabajador es apto para el puesto de trabajo previsto o bien especificar los tipos de trabajo y las condiciones de trabajo que le estén contraindicados, temporal o permanentemente, desde el punto de vista médico.

17. Cuando el mantenimiento de un trabajador en un puesto de trabajo esté contraindicado por motivos de salud, los servicios de salud en el trabajo deberían colaborar en los esfuerzos destinados a encontrarle otra colocación en la empresa u otra solución apropiada.

18. Cuando la vigilancia de la salud haya permitido detectar una enfermedad profesional, ésta debería notificarse a la autoridad competente de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. El empleador, los trabajadores y sus representantes deberían ser informados de que se ha efectuado dicha notificación.

### C. Información, educación, formación, asesoramiento

19. Los servicios de salud en el trabajo deberían participar en la elaboración y aplicación de programas de información y de educación y de formación, destinados al personal de la empresa, sobre cuestiones de salud e higiene relacionadas con el trabajo.

20. Los servicios de salud en el trabajo deberían participar en la información y el perfeccionamiento periódico del personal de primeros auxilios y en la formación gradual y continuada de todo el personal de la empresa que contribuye a la seguridad y a la salud en el trabajo.

21. A fin de fomentar la adaptación del trabajo a los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberían asumir la función de asesores del empleador, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa y del comité de seguridad e higiene cuando existan, acerca de los problemas de salud, de higiene del trabajo y de ergonomía, y deberían colaborar con los organismos que actúan ya como asesores en esta esfera.

22. 1) Todo trabajador debería ser informado, de manera conveniente y adecuada, de los riesgos para la salud que entraña su trabajo, de los resultados de los exámenes de salud de que haya sido objeto y de la evaluación de su estado de salud.

2) Todo trabajador tendrá el derecho de que se corrija cualquier dato que sea erróneo o que pueda inducir en error.

3) Los servicios de salud en el trabajo deberían además asesorar individualmente a los trabajadores acerca de su salud en relación con su trabajo.

### D. Primeros auxilios, tratamientos y programas de salud

23. Habida cuenta de la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo en las empresas deberían proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o de indisposición en el lugar de trabajo, y colaborar en la organización de la administración de primeros auxilios.

24. Habida cuenta de la organización de la medicina preventiva a nivel nacional. Los servicios de salud en el trabajo podrían, cuando sea posible y apropiado:

a) proceder a inmunizaciones en relación con los riesgos biológicos que se presenten en el lugar de trabajo;

b) participar en campañas de protección de la salud;

c) colaborar con las autoridades sanitarias en el marco de programas de salud pública.

25. Habida cuenta de la legislación y la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, la autoridad competente, si fuere necesario, debería autorizar a los servicios de salud en el trabajo de acuerdo con todos los interesados, incluidos el propio trabajador y su médico de cabecera, o un servicio de cuidados primarios de la salud, cuando sea aplicable, a asumir una o varias de las funciones siguientes, o a participar en ellas:

a) el tratamiento de los trabajadores que no hayan interrumpido su trabajo o que se hayan reintegrado al mismo tras una ausencia;

b) el tratamiento de las víctimas de accidentes del trabajo;

c) el tratamiento de las enfermedades profesionales y de las afecciones agravadas por el trabajo;

d) los aspectos médicos de la reeducación y readaptación profesionales.

26. Habida cuenta de la legislación y la práctica nacionales en materia de organización de la atención de salud y del alejamiento de los centros que la dispensan, los servicios de salud en el trabajo podrían desplegar otras actividades relacionadas con la salud incluida la asistencia médica curativa a los trabajadores y a sus familias, en la forma que permita la autoridad competente en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan.

27. Los servicios de salud en el trabajo deberían cooperar con los demás servicios interesados en la elaboración de planes de urgencia para hacer frente a accidentes importantes.

### E. Otras funciones

28. Los servicios de salud en el trabajo deberían analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo y los resultados de la vigilancia biológica y de la vigilancia continua individual de la exposición de los trabajadores a determinados riesgos profesionales cuando éstos existan, a fin de evaluar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud, y de proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

29. Los servicios de salud en el trabajo deberían elaborar planes y, a intervalos apropiados, informes sobre sus actividades y las condiciones de salud en la empresa. Estos planes e informes deberían ponerse a disposición del empleador y de los representantes de los trabajadores en la empresa o a la del comité de seguridad e higiene, cuando existan y la autoridad competente debería tener acceso a los mismos.

30. 1) En la medida de sus recursos, los servicios de salud en el trabajo, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores,



deberían contribuir a la investigación, participando en estudios o encuestas efectuados a nivel de la empresa o de la rama de actividad económica, por ejemplo, con objeto de reunir información epidemiológica y orientar sus actividades.

2) Los resultados de las mediciones realizadas en la vigilancia del medio ambiente de trabajo y los resultados de las evaluaciones de salud de los trabajadores podrán ser utilizados con fines de investigación, bajo reserva de las disposiciones de los párrafos 6, 3); 11, 2), y 14, 3), de la presente Recomendación.

31. Los servicios de salud en el trabajo deberían participar con otros servicios de la empresa, cuando así convenga, en las medidas encaminadas a impedir que las actividades de ésta causen perjuicio al medio ambiente general.

### III. Organización

32. En la medida de lo posible, los servicios de salud en el trabajo deberían estar situados en el lugar de trabajo o en las proximidades de éste, o bien estar organizados de forma que se garantice el desempeño de sus funciones en el lugar de trabajo.

33. 1) Los empleadores, los trabajadores y sus representantes, si los hubiere, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo sobre una base equitativa.

2) De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los empleadores y los trabajadores, o sus representantes en la empresa, o el comité de seguridad e higiene, cuando existan, deberían participar en las decisiones sobre organización y funcionamiento de estos servicios, incluidas las relativas al empleo del personal y a la planificación de los programas del servicio.

34. 1) Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.

2) De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo pueden ser organizados por:

- a) Las empresas o grupos de empresas interesados;
- b) Los poderes públicos o los servicios oficiales;
- c) Las instituciones de seguridad social;
- d) Cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente;
- e) Una combinación de cualesquiera de las fórmulas anteriores.

3) La autoridad competente debería precisar las circunstancias en las que, cuando no se hubieren organizado servicios de salud en el trabajo, los servicios adecuados existentes podrían ser reconocidos provisionalmente como organismos habilitados en el sentido del subpárrafo 2), d), *supra*.

35. En los casos en que la autoridad competente, tras consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas interesadas, cuando existan, determine que el establecimiento de un

servicio de salud en el trabajo o el acceso a tal servicio es prácticamente imposible, las empresas deberían, con carácter provisional y tras consultar a los representantes de los trabajadores en la empresa o al comité de seguridad e higiene, cuando existan, concluir un acuerdo con un servicio médico de la localidad para proceder a los exámenes de salud prescritos por la legislación nacional, controlar las condiciones sanitarias existentes en la empresa y velar porque los primeros auxilios y la atención de urgencia estén organizados de forma apropiada.

### IV. Condiciones de funcionamiento

36. 1) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo deberían estar formados por equipos multidisciplinarios constituidos en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse.

2) Los servicios de salud en el trabajo deberían disponer de personal técnico en número suficiente, con formación especializada y experiencia en esferas tales como la medicina del trabajo, la higiene del trabajo, la ergonomía, los cuidados de enfermería del trabajo y otras cuestiones conexas. Este personal debería, en la máxima medida posible, mantenerse al corriente de los progresos en los conocimientos científicos y técnicos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, y tener la posibilidad de hacerlo sin pérdida alguna de ingresos.

3) Los servicios de salud en el trabajo deberían, además, disponer del personal administrativo necesario para su funcionamiento.

37. 1) Se debería salvaguardar la independencia profesional del personal que presta servicios en materia de salud en el trabajo, de conformidad con la práctica y la legislación nacionales. Esto podría llevarse a cabo mediante leyes, reglamentos y consultas apropiadas entre el empleador, los trabajadores y sus representantes y los comités de seguridad e higiene, si los hubiere.

2) La autoridad competente debería especificar, cuando proceda, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las condiciones relativas a la contratación y a la terminación del empleo del personal de los servicios de salud en el trabajo en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas.

38. A reserva de las excepciones que prevean las leyes y los reglamentos nacionales, todo el personal de un servicio de salud en el trabajo debería estar obligado a guardar el secreto profesional sobre los datos médicos y técnicos que pueda llegar a conocer en razón de sus funciones y de las actividades del servicio.

39. 1) La autoridad competente puede prescribir normas relativas a los locales y al equipo necesarios para el funcionamiento de los servicios de salud en el trabajo.

2) Los servicios de salud en el trabajo deberían disponer de instalaciones adecuadas para efectuar los análisis y pruebas necesarios para la vigilancia de la salud de los trabajadores y la salubridad del medio ambiente de trabajo.

40. 1) Dentro del marco de un enfoque multidisciplinario, los servicios de salud en el trabajo deberían colaborar con:

- a) los servicios que se ocupan de la seguridad de los trabajadores en la empresa;
- b) los distintos servicios o unidades de producción, para ayudarlos a formular y aplicar programas preventivos convenientes;
- c) el departamento de personal de la empresa y los demás servicios interesados;
- d) los representantes de los trabajadores en la empresa como, así mismo, sus representantes de seguridad y el comité de seguridad e higiene, si los hubiere.

2) Cuando sea apropiado, los servicios de salud en el trabajo y los servicios de seguridad en el trabajo podrían organizarse conjuntamente.

41. Además, los servicios de salud en el trabajo deberían mantener contactos, cuando sea necesario, con los servicios y organismos exteriores a la empresa que se ocupan de cuestiones relativas a la salud, a la higiene, a la seguridad, a la readaptación, al adiestramiento y reclasificación profesionales y a las condiciones de trabajo y de bienestar de los trabajadores, así como con los servicios de inspección y el organismo nacional que haya sido designado para participar en el sistema internacional de alerta para la seguridad y la salud de los trabajadores establecido en el marco de la Organización Internacional del Trabajo.

42. La persona encargada de un servicio de salud en el trabajo debería poder, de conformidad con las disposiciones del párrafo 38, consultar a la autoridad competente, tras haber informado de ello al empleador y a los representantes de los trabajadores en la empresa o al comité de seguridad e higiene, si los hubiere, acerca de la aplicación de las normas de seguridad e higiene del trabajo en la empresa.

43. Los servicios de salud en el trabajo de toda empresa nacional o multinacional que cuente con más de un establecimiento debería prestar el nivel máximo de servicios, sin discriminaciones, a los trabajadores de todos sus establecimientos, cualquiera que sea el lugar o país en que estén situados.

### V. Disposiciones generales

44. 1) En el marco de su responsabilidad por la seguridad y la salud de los trabajadores que emplean, los empleadores deberían adoptar todas las disposiciones necesarias para facilitar el cumplimiento de las funciones de los servicios de salud en el trabajo.

2) Los trabajadores y sus organizaciones deberían aportar su apoyo a los servicios de salud en el trabajo para el cumplimiento de sus funciones.

45. Las prestaciones relacionadas con la salud en el trabajo dispensadas por los servicios de salud en el trabajo deberían ser totalmente gratuitas para los trabajadores.

46. Cuando los servicios de salud en el trabajo hayan sido establecidos y sus funciones fijadas por la legislación nacional, ésta debería determinar también forma de financiar tales servicios.

47. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión "representantes de los trabajadores en la empresa" designa a las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales.

48. La presente Recomendación, que completa el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, reemplaza a la Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959.

**EL SUSCRITO JEFE DE LA OFICINA JURIDICA DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES**

**HACE CONSTAR:**

Que la presente reproducción es fiel copia tomada del texto certificado, que reposa en la Oficina Jurídica de este Ministerio.

Dada en Santafé de Bogotá a los dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

El Jefe de la Oficina Jurídica,

*Héctor Adolfo Sintura Varela.*

\* \* \*

Recomendación 172

**RECOMENDACION SOBRE LA UTILIZACION DEL ASBESTO EN CONDICIONES DE SEGURIDAD**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1986 en su septuagésima segunda reunión;

Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974; El Convenio y la Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977; el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, y la Lista de enfermedades profesionales, tal como fue revisada en 1980, anexa al Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 1964, así como el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la seguridad en la utilización del amianto*, publicado por la Oficina Internacional del Trabajo en 1984, que establecen los principios de una política nacional y de una acción nacional;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad en la utilización del asbesto, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre el asbesto, 1986, adopta con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos ochenta y seis, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la recomendación sobre el asbesto, 1986.

**I. Campo de Aplicación y Definiciones**

1.1) Las disposiciones del Convenio sobre el asbesto, 1986, y de la presente Recomendación deberían aplicarse a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo.

2) De conformidad con la legislación y práctica nacionales, deberían tomarse medidas para que los trabajadores independientes gocen de una protección análoga a la que prevén el Convenio sobre el asbesto, 1986, y la presente Recomendación.

3) El empleo de personas menores de dieciocho años de edad en actividades que entrañen un riesgo de exposición profesional al asbesto debería ser objeto de atención especial, según lo prescrito por la autoridad competente.

2. Entre las actividades que entrañen un riesgo de exposición profesional al asbesto deberían incluirse, en particular:

a) la extracción y la trituración de los minerales que contengan asbesto;

b) la fabricación de materiales o productos que contengan asbesto;

c) la utilización o aplicación de productos que contengan asbesto;

d) el desprendimiento, la reparación o el mantenimiento de los productos que contengan asbesto;

e) la demolición o reparación de instalaciones o de estructuras que contengan asbesto;

f) el transporte, el almacenamiento y la manipulación del asbesto o de materiales que contengan asbesto;

g) cualesquiera otras actividades que entrañen un riesgo de exposición a polvos de asbesto en suspensión en el aire.

3. A los fines de la presente Recomendación:

a) el término "asbesto" designa la forma fibrosa de los silicatos minerales pertenecientes a los grupos de rocas metamórficas de las serpentinas, es decir, el crisótilo (asbesto blanco), y de las anfíbolitas, es decir, la actinolita, la amosita (asbesto pardo, cummingtonita-grunerita), la antofilita, la crocidolita (asbesto azul), la tremolita o cualquier mezcla que contenga uno o varios de estos minerales;

b) la expresión "polvo de asbesto" designa las partículas de asbesto en suspensión en el aire o las partículas de asbesto depositadas que puedan

desplazarse y permanecer en suspensión en el aire en lugares de trabajo;

c) la expresión "polvo de asbesto en suspensión en el aire" designa, con fines de medición, las partículas de polvo medidas por evaluación gravimétrica u otro método equivalente;

d) la expresión "fibras de asbesto respirables" designa las fibras de asbesto cuyo diámetro sea inferior a tres micras y cuya relación entre longitud y diámetro sea superior a 3:1; en la medición, solamente se tomarán en cuenta exclusivamente las fibras de longitud superior a cinco micras;

e) la expresión "exposición al asbesto" designa una exposición en el trabajo a las fibras de asbesto respirables o al polvo de asbesto en suspensión en el aire, originada por el asbesto o por minerales, materiales o productos que contengan asbesto;

f) el término "trabajadores" abarca a los miembros de cooperativas de producción;

g) la expresión "representantes de los trabajadores" designa los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

**II. Principios generales**

4. Las medidas prescritas conforme al artículo 3º del Convenio sobre el asbesto, 1986, deberían estar concebidas de modo que se apliquen a los diversos riesgos de exposición profesional al asbesto en todas las ramas de actividad económica y deberían formularse tomando debidamente en cuenta los artículos 1º y 2º del Convenio sobre el cáncer profesional, 1974.

5. La autoridad competente debería revisar periódicamente las medidas prescritas teniendo en cuenta el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad en la utilización del amianto, publicado por la Oficina Internacional del Trabajo, otros repertorios de recomendaciones prácticas o guías que pueda elaborar la Oficina Internacional del Trabajo, las conclusiones de las reuniones de expertos que convoque ésta y las informaciones que proporcionen otros organismos competentes sobre el asbesto y los materiales que puedan sustituirlo.

6. A los efectos de la aplicación de las disposiciones de la presente Recomendación, la autoridad competente debería actuar previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

7. 1) En consulta y colaboración con los trabajadores interesados o sus organizaciones, y habida cuenta de las opiniones de organismos competentes, incluidos los servicios de salud en el trabajo, los empleadores deberían recurrir a todas las medidas que sean adecuadas a fin de prevenir o controlar la exposición al asbesto.

2) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, la consulta y la cooperación entre el empleador y sus trabajadores deberían llevarse a cabo por conducto de:

a) los delegados de seguridad de los trabajadores;

b) los comités de seguridad e higiene de los trabajadores o los comités paritarios de seguridad e higiene en el trabajo;

c) otros representantes de los trabajadores.

8. Los trabajadores ocupados en labores en las que se utilice asbesto o productos que contengan asbesto deberían estar obligados, dentro de los límites de su responsabilidad, a aplicar los procedimientos de seguridad e higiene prescritos y, en particular, a utilizar equipos de protección adecuados.

9.1) Todo trabajador que se retire de una situación de trabajo por tener motivos razonables para creer que tal situación entraña un peligro grave para su vida o su salud debería:

a) advertir a su superior jerárquico inmediato;

b) estar protegido contra medidas de represalia o disciplinarias, de conformidad con las condiciones y la práctica nacionales.

2) No debería tomarse ninguna medida en perjuicio de un trabajador por haber formulado de buena fe una queja por lo que consideraba ser una infracción a las disposiciones reglamentarias o una deficiencia grave en las medidas tomadas por el empleador en el campo de la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo.

### III. Medidas de prevención y de protección

10.1) La autoridad competente debería asegurar la prevención o el control de la exposición al asbesto prescribiendo controles técnicos y métodos de trabajo, incluidas medidas de higiene en los lugares de trabajo, que proporcionen la máxima protección a los trabajadores.

2) Sobre la base del nivel de exposición y las circunstancias prevalecientes en el medio ambiente de trabajo y a la luz de la investigación científica y el progreso tecnológico, la autoridad competente debería determinar periódicamente:

a) tipos de asbesto y los tipos de productos que contengan asbesto cuya utilización debería estar sometida a autorización y los procesos de trabajo que deberían estar sometidos a autorización;

b) los tipos de asbesto y productos que contengan asbesto cuya utilización debería estar total o parcialmente prohibida y los procesos de trabajo en que debería prohibirse la utilización del asbesto o de ciertos tipos de asbesto y productos que contengan asbesto.

3) La prohibición o autorización de la utilización de determinados tipos de asbesto o de ciertos productos que contengan asbesto y su sustitución por otras sustancias deberían basarse en una evaluación científica del riesgo que entrañen para la salud.

11.1) La autoridad competente debería fomentar la investigación de los problemas técnicos y de salud relacionados con la exposición al asbesto, los materiales de sustitución y las tecnologías alternativas.

2) Con objeto de eliminar o reducir los riesgos para los trabajadores, la autoridad competente debería fomentar la investigación y desarrollo relativos a productos que contengan asbesto, a otros

materiales de sustitución y a tecnologías alternativas que sean inofensivos o menos nocivos.

12.1) Cuando sea necesario para proteger a los trabajadores, la autoridad competente debería exigir el reemplazo del asbesto por materiales de sustitución, toda vez que esto sea posible.

2) No debería aceptarse el uso de materiales de sustitución en cualquier proceso sin proceder a una evaluación minuciosa de sus posibles efectos nocivos para la salud. La salud de los trabajadores expuestos a tales efectos debería supervisarse continuamente.

13.1) A fin de asegurar la aplicación efectiva de la legislación nacional, la autoridad competente debería determinar las informaciones que habrán de contener las notificaciones de los trabajos que entrañen exposición al asbesto, previstas en el artículo 13 del Convenio sobre el asbesto, 1986.

2) Estas informaciones deberían incluir, en particular, las siguientes:

a) tipo y cantidad de asbesto utilizado;

b) actividades y procesos realizados;

c) productos elaborados;

d) número de trabajadores expuestos y nivel y frecuencia de su exposición al riesgo;

e) medidas de protección y de prevención adoptadas en cumplimiento de la legislación nacional;

f) cualquier otra información necesaria para proteger la salud de los trabajadores.

14.1) En el caso de demolición de las partes de las instalaciones o estructuras que contengan materiales aislantes friables a base de asbesto y la eliminación del asbesto de los edificios o construcciones, cuando hay riesgo de que el asbesto pueda entrar en suspensión en el aire, estas obras deberían estar sometidas a una autorización que sólo se debería conceder a los empleadores o contratistas reconocidos por la autoridad competente con los calificados para ejecutar tales obras conforme a las disposiciones de la presente Recomendación.

2) Antes de emprender los trabajos de demolición o remoción, el empleador o el contratista debería elaborar un plan de trabajo en el que se especifiquen las medidas que habrán de tomarse antes de comenzar las obras, incluso las determinadas a:

a) proporcionar toda la protección necesaria a los trabajadores;

b) limitar el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire;

c) hacer conocer los procedimientos generales y el equipo que se utilizarán, así como las precauciones que habrán de adoptarse a los trabajadores a los que pueda afectar la presencia de polvo de asbesto en el aire;

d) prever la eliminación de residuos que contengan asbesto, de conformidad con el párrafo 28 de la presente Recomendación.

3) debería consultarse a los trabajadores o sus representantes sobre el plan de trabajo a que se refiere el subpárrafo 2) del presente párrafo.

15.1) Todo empleador debería elaborar y poner en práctica con la participación de los traba-

jadores de su empresa, un programa para la prevención, el control de la exposición de los trabajadores al asbesto. Este programa debería revisarse periódicamente habida cuenta de la evolución registrada en los procesos de trabajo y en la maquinaria utilizada, o en las técnicas y métodos de prevención y control.

2) De conformidad con la práctica nacional, la autoridad competente debería emprender actividades de asistencia, en particular a las pequeñas empresas en que pueda haber insuficiencia de conocimientos o medios técnicos, con miras a elaborar programas de prevención en los casos en que pueda haber exposición al asbesto.

16. Deberían adoptarse dispositivos de prevención técnicos y prácticas de trabajo adecuadas para impedir el desprendimiento de polvo de asbesto en la atmósfera de los lugares de trabajo. Tales medidas deberían tomarse incluso en los casos en que se respeten los límites de exposición u otros criterios de evaluación, a fin de reducir la exposición al nivel más bajo que sea razonable y factible lograr.

17. Entre las medidas que deberían tomarse a fin de prevenir o de controlar la exposición de los trabajadores al asbesto y de evitar cualquier exposición deberían incluirse, en particular, las siguientes:

a) solo debería utilizarse el asbesto cuando sea posible prevenir o controlar los riesgos que entraña; en caso contrario debería reemplazarse, si ello es técnicamente factible, por otros materiales o recurrirse a tecnologías alternativas que hayan sido reconocidos científicamente como inofensivos o menos nocivos;

b) tanto el número de personas cuyo trabajo entrañe una exposición al asbesto como la duración de su exposición deberían reducirse al mínimo necesario para realizar la tarea con seguridad;

c) debería utilizarse maquinaria, equipo y procesos de trabajo que eliminen o reduzcan al mínimo la formación de polvo de asbesto y, sobre todo, su desprendimiento en los lugares de trabajo y en el medio ambiente general;

d) los lugares de trabajo en los que la utilización de asbesto pueda dar lugar al desprendimiento de polvo de asbesto en el aire deberían estar aislados del medio ambiente de trabajo en general, con el fin de evitar toda posible exposición de otros trabajadores al asbesto;

e) las zonas de actividad que impliquen una exposición al asbesto deberían estar claramente delimitadas e indicadas por medio de señales de advertencia que impidan el acceso de las personas no autorizadas;

f) debería consignarse por escrito la localización del asbesto utilizado en la construcción de edificios.

18.1) Debería prohibirse la utilización de la crocidolita y de los productos que contengan esa fibra.

2) Previa consulta de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, la autoridad competente debería estar facultada para permitir excepciones a la prohibición prevista en el subpárrafo 1) cuando la sustitución no sea razonable y factible, siempre que se tomen medidas para garantizar que la salud de los trabajadores no corra riesgo alguno.

19. 1) Debería prohibirse la pulverización del asbesto, cualquiera que sea su forma.

2) Debería prohibirse la instalación de materiales friables aislantes de asbesto.

3) Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores interesados, la autoridad competente debería estar facultada para permitir excepciones a la prohibición que figura en el subpárrafo 1) cuando no sea razonable ni factible recurrir a métodos alternativos, siempre que se adopten medidas para asegurar que la salud de los trabajadores no corra riesgo.

20. 1) Los productores y los proveedores de asbesto y los fabricantes y los proveedores de productos que contengan asbesto deberían tener la responsabilidad de rotular debida y suficientemente los embalajes o productos.

2) La legislación nacional debería estipular que los rótulos se impriman en el idioma o idiomas de uso común en el país de que se trata e indiquen que el recipiente o producto contiene asbesto, que la inhalación de polvo de asbesto entraña riesgos para la salud y que deberían tomarse medidas de protección adecuadas.

3) La legislación nacional debería exigir a los productores y proveedores de asbesto y a los fabricantes y proveedores de productos que contengan asbesto que preparen y proporcionen una ficha técnica informativa en la que se indique el contenido de asbesto, los riesgos que entraña para la salud y las medidas de protección adecuadas.

21. El sistema de inspección previsto en el artículo 5º del Convenio sobre el asbesto, 1986, debería basarse en las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947. La inspección debería estar a cargo de personal calificado. El empleador debería facilitar a los servicios de inspección las informaciones a que se refiere el párrafo 13 de la presente Recomendación.

22. 1) Los límites de exposición deberían fijarse por referencia a la concentración de polvo de asbesto en suspensión en el aire, ponderada en el tiempo, comúnmente referida a una jornada de ocho horas y a una semana de cuarenta horas, y por referencia a un método reconocido de muestreo y medición.

2) Los límites de exposición deberían revisarse y actualizarse periódicamente a la luz del progreso tecnológico y de la evolución de los conocimientos técnicos y médicos.

23. Las instalaciones, sistemas de ventilación, maquinaria y dispositivos de protección concebidos para prevenir y controlar los efectos del polvo de asbesto deberían revisarse periódicamente y mantenerse en buen estado de funcionamiento.

24. Los lugares de trabajo deberían limpiarse según métodos que garanticen la seguridad, con la frecuencia requerida para impedir la acumulación de polvo de asbesto en las superficies. Las disposiciones del Convenio sobre el asbesto 1986, y de la presente Recomendación deberían aplicarse al personal encargado de la limpieza.

25. 1) Cuando no sea posible prevenir o controlar de otra forma los riesgos debidos al asbesto en suspensión en el aire, el empleador debería proporcionar, mantener y, en caso necesario, reemplazar,

sin que ello suponga gasto alguno para los trabajadores, un equipo de protección respiratoria adecuado y ropa de protección especial, cuando corresponda. En tales casos, debería exigirse a los trabajadores que utilicen dicho equipo.

2) El equipo de protección respiratoria debería ser conforme a las normas fijadas por la autoridad competente y utilizarse solamente con carácter complementario, temporal, de emergencia o excepcional y nunca en sustitución del control técnico.

3) En los casos en que se requiera utilizar equipo de protección respiratoria deberían preverse tiempos de descanso suficientes en zonas de reposo apropiadas, habida cuenta de las molestias físicas que entraña la utilización de ese equipo.

26. 1) Cuando el polvo de asbesto pueda contaminar la ropa personal de los trabajadores, el empleador, de conformidad con la legislación nacional y previa consulta con los representantes de los trabajadores, debería proporcionar ropa de trabajo adecuada, que no debería llevarse fuera del lugar de trabajo, sin que ello suponga gasto alguno para los trabajadores.

2) El empleador debería proporcionar a los trabajadores información suficiente y en debida forma sobre los riesgos que pudiera entrañar para la salud de su familia y de otras personas si llevan a sus casas ropas contaminadas por el polvo de asbesto.

3) La manipulación y la limpieza de la ropa de trabajo y de la ropa de protección especial utilizada deberían realizarse en condiciones sujetas a control, de conformidad con lo establecido por la autoridad competente, a fin de impedir el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire.

27. 1) Cuando ello sea necesario, deberían ponerse a disposición de los trabajadores ocupados en actividades que entrañan exposición al asbesto, vestuarios dobles, instalaciones de aseo, duchas y zonas de descanso.

2) De conformidad con las prácticas nacionales en vigor debería concederse suficiente tiempo, dentro del horario de trabajo, para cambiarse de ropa, ducharse o lavarse después del turno de trabajo.

28. 1) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador debería eliminar los residuos que contengan asbesto de manera que no se produzca ningún riesgo para la salud de los trabajadores interesados, incluidos los que manipulan residuos de asbesto, ni de la población vecina a la empresa.

2) Deberían tomarse medidas apropiadas por la autoridad competente y por los empleadores para evitar que el medio ambiente general sea contaminado por polvos de asbesto provenientes de los lugares de trabajo.

#### **IV. Vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores.**

29. En los casos que determine la autoridad competente, el empleador debería tomar las medidas necesarias para la vigilancia sistemática de la concentración de polvo de asbesto en suspensión en el aire del lugar de trabajo y de la duración y nivel de exposición de los trabajadores al asbesto, así como para la vigilancia de la salud de los trabajadores.

30. 1) El nivel de exposición de los trabajadores al asbesto debería medirse o calcularse en términos de concentraciones medias ponderadas en el tiempo para determinado período de referencia.

2) El muestreo y la medición de la concentración de polvo de asbesto en suspensión en el aire deberían realizarse por personal calificado, utilizando métodos aprobados por la autoridad competente.

3) La frecuencia e importancia del muestreo y de las mediciones deberían guardar relación con el nivel de riesgo, con los cambios introducidos en los procesos de trabajo y con otras circunstancias pertinentes.

4) Al evaluar el riesgo, la autoridad competente debería tomar en consideración el riesgo que entrañan las fibras de asbesto de cualquier tamaño.

31. 1) Para la prevención de las enfermedades y de las insuficiencias funcionales provocadas por la exposición al asbesto, todos los trabajadores que hayan de desempeñar un trabajo que entrañe exposición al asbesto deberían beneficiarse, en la medida en que sea necesario, de:

a) un reconocimiento médico previo al desempeño de ese trabajo;

b) reconocimientos médicos periódicos a intervalos adecuados;

c) otras pruebas e investigaciones, en especial radiografías del tórax y exámenes del funcionamiento de los pulmones que puedan ser necesarias para vigilar su estado de salud en relación con el riesgo profesional y para identificar los síntomas precoces de una enfermedad causada por el asbesto.

2) Los intervalos entre los reconocimientos médicos deberían ser fijados por la autoridad competente, teniendo en cuenta el nivel de exposición y la edad y el estado de salud del trabajador en relación con el riesgo profesional.

3) La autoridad competente debería velar por que se tomen las disposiciones necesarias, de conformidad con la legislación y práctica nacionales, para que los trabajadores puedan seguir sometidos a los reconocimientos médicos adecuados tras cesar de desempeñar un trabajo que entrañe exposición al asbesto.

4) Los reconocimientos, pruebas e investigaciones previstos en los subpárrafos 1) y 3) deberían realizarse, en la medida de lo posible, durante las horas de trabajo y no deberían significar gasto alguno para el trabajador.

5) Cuando los resultados de las pruebas o investigaciones médicas revelen la existencia de efectos de carácter clínico o preclínico, deberían tomarse medidas para reducir o eliminar la exposición de los trabajadores interesados y evitar un deterioro mayor de su salud.

6) Los resultados de los reconocimientos médicos deberían utilizarse para determinar el estado de salud en relación con la exposición al asbesto y no deberían utilizarse para discriminar en contra del trabajador.

7) Los resultados de los reconocimientos médicos deberían utilizarse para colocar al trabajador en

otro puesto de trabajo compatible con su estado de salud.

8) Los trabajadores cuyo estado de salud se halle sometido a vigilancia deberían tener derecho:

a) al respecto del carácter confidencial de su expediente personal y médico;

b) a recibir explicaciones completas y detalladas sobre los objetivos y los resultados de la vigilancia;

c) a negarse a que se los someta a métodos clínicos que puedan atentar contra su integridad física.

32. Los trabajadores deberían ser informados en grado suficiente y de manera adecuada, de conformidad con la práctica nacional, de los resultados de los reconocimientos médicos y recibir asesoramiento individual acerca de su estado de salud en relación con el trabajo que deban realizar.

33. Cuando la vigilancia de la salud haya permitido detectar una enfermedad profesional causada por el asbesto, ésta debería notificarse a la autoridad competente de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

34. Cuando no sea aconsejable desde el punto de vista médico la asignación permanente a un trabajo que entraña exposición al asbesto, debería hacerse todo lo posible para proporcionar al trabajador afectado otros medios de mantener sus ingresos, compatibles con la práctica y las condiciones nacionales.

35. La legislación nacional debería establecer prestaciones para los trabajadores que contraigan una enfermedad o sufran un menoscabo funcional relacionado con la exposición profesional al asbesto, de conformidad con el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964.

36.1) Los registros del control del medio ambiente de trabajo deberían conservarse durante un período no inferior a treinta años.

2) Los registros de control de la exposición de los trabajadores, así como aquellas partes de su historial médico que hagan referencia a los riesgos para la salud debidos a la exposición al asbesto y las radiografías del tórax, deberían conservarse durante un período no inferior a treinta años después de terminadas las tareas que entrañen exposición al asbesto.

37. Los trabajadores interesados, sus representantes y los servicios de inspección deberían tener acceso a los registros del control del medio ambiente de trabajo.

38. En el caso de cierre de una empresa, o tras la terminación del contrato de un trabajador, los registros y la información conservados de acuerdo con el párrafo 36 de la presente Recomendación deberían depositarse conforme a las instrucciones que dicte la autoridad competente.

39. De conformidad con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, toda empresa nacional o multinacional que cuente con más de un establecimiento debería tomar sin discriminación, medidas de seguridad para prevenir y controlar los riesgos para la salud

debidos a la exposición profesional al asbesto, a fin de proteger a los trabajadores contra esos riesgos en todos sus establecimientos, cualquiera que sea el lugar o el país en que se encuentren.

#### V. Información y educación

40. La autoridad competente debería tomar medidas para fomentar la formación e información de todas las personas a quienes conciernen la prevención y el control de los riesgos que entraña para la salud la exposición profesional al asbesto y la protección contra tales riesgos.

41. En consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, la autoridad competente debería elaborar guías didácticas apropiadas para empleadores, trabajadores y otras personas.

42. El empleador debería velar porque todo trabajador que pueda estar expuesto al asbesto reciba periódicamente, sin gasto alguno para él, en un idioma y de una manera que le resulten fácilmente comprensibles, formación e instrucciones sobre los efectos para la salud que tiene dicha exposición, sobre las medidas que deben tomarse para prevenir y controlar la exposición al asbesto y, en particular, sobre los métodos de trabajo correctos que permitan prevenir y controlar la formación y el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire y sobre el uso de los equipos de protección colectiva e individual puestos a disposición de los trabajadores.

43. Las medidas educativas deberían llamar la atención sobre el riesgo especial que supone el hábito de fumar para la salud de los trabajadores expuestos al asbesto.

44. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tomar medidas concretas para contribuir y colaborar en la ejecución de programas de formación, información, prevención, control y protección relativos a los riesgos profesionales causados por la exposición al asbesto.

EL SUSCRITO JEFE DE LA OFICINA JURIDICA DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES  
HACE CONSTAR:

Que la presente reproducción es fiel copia tomada del texto certificado, que reposa en la Oficina Jurídica de este Ministerio.

Dada en Santafé de Bogotá a los dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

El Jefe de la Oficina Jurídica,

*Héctor Adolfo Sintura Varela.*

\*\*\*

#### Recomendación 173

### RECOMENDACIÓN SOBRE EL BIENESTAR DE LA GENTE DE MAR EN EL MAR Y EN PUERTO

*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 24 de septiembre de 1987 en su septuagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones de la Recomendación sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936, y de la Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1970;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto, cuestión que constituye el segundo punto del Orden del Día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de una Recomendación que complemente el Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987,

Adopta, con fecha 8 de octubre de 1987, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1987:

#### I. Generalidades

1. A los efectos de la presente Recomendación:

a) la expresión "gente de mar" o "marinos" designa a todas las personas empleadas, con cualquier cargo, a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, que no sea un buque de guerra;

b) la expresión "medios y servicios de bienestar" designa medios y servicios de bienestar, culturales, recreativos y de información.

2. En la medida en que lo considere factible, previa consulta con las organizaciones representativas de armadores de barcos de pesca y de pescadores, la autoridad competente debería aplicar las disposiciones de la presente Recomendación a la pesca marítima comercial.

3.1) Los Miembros deberían adoptar medidas para garantizar que se faciliten medios y servicios de bienestar adecuados a la gente de mar, tanto en puerto como a bordo de los buques, y que se dispense una protección adecuada en el ejercicio de su profesión.

2) En la aplicación de estas medidas, los Miembros deberían tener en cuenta las necesidades especiales de la gente de mar en materia de seguridad, salud y esparcimiento, particularmente cuando se halle en el extranjero o penetre en zonas de guerra.

4. Entre las medidas adoptadas para controlar los medios y servicios de bienestar debería figurar la participación de las organizaciones representativas de armadores y de gente de mar.

5. Los medios y servicios de bienestar facilitados en virtud de la presente Recomendación deberían ser accesibles a todos los marinos sin distinción de nacionalidad, raza, color, sexo, religión, opinión política u origen social e independientemente del estado en que esté matriculado el buque a bordo del cual estén empleados.

6. Los Miembros deberían cooperar entre sí con miras a promover el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto. Esta cooperación debería incluir las medidas siguientes:

a) realizar consultas entre las autoridades competentes con miras a facilitar o mejorar los medios y servicios de bienestar para la gente de mar, tanto con los puertos como a bordo de buques;

b) concluir acuerdos para aunar recursos en un fondo común y facilitar conjuntamente medios de bienestar en los grandes puertos, a fin de evitar duplicaciones inútiles de esfuerzos;

c) organizar competiciones deportivas internacionales y alentar a la gente de mar a participar en actividades deportivas;

d) organizar seminarios internacionales sobre el tema del bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto.

## II. Medios y servicios de bienestar en los puertos

7. 1) Los Miembros deberían facilitar o asegurar que se facilitan los medios y servicios de bienestar necesarios en los puertos apropiados del país.

2) Los Miembros deberían consultar a las organizaciones representativas de armadores y de gente de mar al determinar los puertos apropiados.

3) Los medios y servicios de bienestar deberían revisarse con frecuencia a fin de asegurar que son apropiados, habida cuenta de la evolución de las necesidades de la gente de mar como consecuencia de avances técnicos, funcionales o de otra índole registrados en la industria del transporte marítimo.

8. 1) Los medios y servicios de bienestar deberían estar a cargo, de conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, de una o varias de las instituciones siguientes:

- a) las autoridades públicas;
- b) las organizaciones de armadores y de gente de mar, en virtud de convenios colectivos o de otros acuerdos concertados;
- c) organizaciones benéficas.

2) Deberían tomarse disposiciones para que, con la medida necesaria, se emplee a tiempo completo personal técnicamente competente además de los posibles colaboradores benévolos, en la gestión de los medios y servicios de bienestar para la gente de mar.

9. 1) Deberían crearse juntas de bienestar en el ámbito del puerto o en el plano regional o nacional, según proceda, con las siguientes funciones:

- a) al verificar si los medios de bienestar existentes siguen siendo adecuados y determinar si conviene crear otros o suprimir los que son subutilizados;
- b) ayudar y asesorar a los responsables de facilitar medios de bienestar y asegurar la coordinación entre ellos.

2) Las juntas de bienestar deberían contar entre sus miembros a representantes de las organizaciones respectivas de armadores y de gente de mar de las autoridades competentes y, si procede, de organizaciones benéficas y organismos sociales.

3) Cuando sea oportuno, debería asociarse a los cónsules de estados marítimos y a los representantes locales de organizaciones de bienestar extranjeras a la labor de las juntas de bienestar portuarias, regionales y nacionales, de conformidad con la legislación nacional.

10. 1) Los Miembros deberían velar porque se preste un apoyo financiero regular y suficiente a los medios y servicios de bienestar destinados a la gente de mar.

2) De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, este apoyo financiero debería proceder de una o varias de las fuentes siguientes:

- a) subvenciones de fondos públicos;
- b) tasas u otras contribuciones especiales abonadas por círculos marítimos;
- c) cotizaciones voluntarias de los armadores, de la gente de mar o de sus organizaciones;
- d) aportaciones voluntarias de otras fuentes.

3) Cuando se prevean tasas, exacciones y contribuciones especiales para financiar servicios de bienestar, sólo deberían utilizarse para los fines con que se crearon.

11. Debería haber hoteles o albergues adecuados para la gente de mar donde haya necesidad de ellos. Dichos hoteles o albergues deberían someterse a controles apropiados, los precios deberían ser razonables y, cuando fuere necesario y factible, deberían tomarse disposiciones para alojar a las familias de los marinos.

12. 1) Deberían crearse o desarrollarse los medios de bienestar y recreativos necesarios en los puertos. Entre estos medios deberían incluirse:

- a) salas de reunión y de recreo, según las necesidades;
- b) instalaciones deportivas y otras instalaciones al aire libre, en particular para competiciones;
- c) medios educativos;
- d) cuando proceda, medios para la práctica religiosa y para el asesoramiento personal.

2) Estos servicios pueden facilitarse poniendo a disposición de la gente de mar, en consonancia con sus necesidades, instalaciones previstas para la utilización más general.

13. Cuando un gran número de marinos de diferentes nacionalidades necesite en un puerto determinado servicios, tales como hoteles, clubes o instalaciones deportivas, las autoridades u organismos competentes de los países de origen de los marinos y de los países de matrícula de los buques así como las asociaciones internacionales interesadas, deberían proceder a consultas y cooperar mutuamente y con las autoridades y organismos competentes del país donde está situado el puerto, al objeto de aunar recursos y de evitar duplicaciones inútiles de esfuerzos.

14. 1) Debería difundirse información entre la gente de mar sobre todos los medios existentes a disposición del público en los puertos de escala - en particular medios de transporte, servicios sociales, educativos y de esparcimiento y lugares de culto - sobre los servicios destinados específicamente a la gente de mar.

2) Esta información podría divulgarse:

- a) distribuyendo en tierra y, con el consentimiento del capitán también a bordo del buque, folletos publicados en los idiomas más apropiados que contengan informaciones precisas sobre los medios y servicios de bienestar que la gente de mar

puede encontrar en el puerto donde esté anclado el buque o en el próximo puerto donde haga escala; dichos folletos deberían incluir un plano de la ciudad y de la zona portuaria;

b) creando en los grandes puertos oficinas de información fácilmente accesibles a la gente de mar y dotadas de un personal capaz de facilitar directamente toda clase de explicaciones y de orientaciones útiles.

15. Debería disponerse de medios de transporte adecuados a precios módicos y a cualquier hora razonable, cuando ello sea necesario, para que la gente de mar pueda desplazarse a las zonas urbanas desde puntos convenientemente situados en la zona portuaria.

16. Deberían tomarse todas las medidas convenientes para informar a todos los marinos que llegan a un puerto de:

- a) todos los riesgos y enfermedades a los que puedan estar expuestos y los medios para evitarlos;
- b) la necesidad, para los marinos enfermos, de someterse rápidamente a cuidados médicos, y de los servicios médicos más próximos existentes para ello;
- c) los peligros que entraña el uso de estupefacientes y del alcohol.

17. Deberían tomarse medidas para garantizar a la gente de mar, durante su estancia en puerto, el acceso a:

- a) tratamiento ambulatorio en caso de enfermedad o accidente;
- b) hospitalización, cuando sea necesaria;
- c) servicios de odontología, sobre todo en casos de urgencia.

18. Las autoridades competentes deberían tomar todas las medidas convenientes para informar a los armadores y a la gente de mar que lleguen a un puerto de todas las leyes y costumbres especiales cuya infracción pueda entrañar su privación de libertad.

19. Las autoridades competentes deberían dotar las zonas portuarias y las carreteras de acceso a los puertos de alumbrado suficiente y de carteles indicadores, y ordenar que se efectúen en ellas patrullas regulares a fin de garantizar la protección de la gente de mar.

20. 1) Con miras a la protección de los marinos extranjeros, deberían tomarse medidas para facilitar:

- a) el acceso a los cónsules de sus países;
- b) una cooperación eficaz entre dichos cónsules y las autoridades locales o nacionales.

2) Siempre que por un motivo cualquiera un marino sea detenido en el territorio de un Miembro, la autoridad competente, si así lo pide el interesado, debería informar inmediatamente de ello al Estado cuya bandera enarbola el buque y al Estado del cual el marino es nacional. La autoridad competente debería informar prontamente al marino del derecho a presentar dicha petición. El Estado del cual el marino es nacional debería informar a su vez a sus parientes más cercanos. Si un marino es encarcelado, el Miembro debería permitir que funcionarios consulares de esos Estados puedan entrevistarse

inmediatamente con él y sigan visitándole regularmente mientras permanezca encarcelado.

3) El proceso de un marino detenido debería iniciarse sin demora con arreglo al procedimiento estipulado por la ley, y tanto el Estado cuya bandera enarbola el buque como el Estado del cual el marino es nacional deberían ser mantenidos al corriente de la evolución del proceso.

21. 1) Debería prestarse la máxima asistencia práctica posible a los marinos abandonados en puertos extranjeros, en espera de su repatriación.

2) En caso de demora en la repatriación de marinos, la autoridad competente debería velar porque se informe de ello inmediatamente al representante consular o local del Estado cuya bandera enarbola el buque.

22. Siempre que sea necesario, los Miembros deberían tomar medidas para garantizar la seguridad de la gente de mar contra agresiones y otros actos ilegales mientras los buques se hallan en sus aguas territoriales y, especialmente, mientras se aproximan a puertos.

### III. Medios y servicios de bienestar en el mar

23. 1) Deberían facilitarse medios e instalaciones de bienestar a la gente de mar a bordo de los buques. En cuanto sea factible debería incluirse entre dichos medios e instalaciones:

a) la recepción de programas de televisión y de radio;

b) la proyección de películas o de videos, cuyo surtido debería ser adecuado para la duración del viaje y, en caso necesario, renovarse a intervalos razonables;

c) equipos deportivos, incluidos aparatos de ejercicios físicos, juegos de mesa y juegos de cubierta;

d) siempre que sea posible, instalaciones para la natación;

e) una biblioteca con obras de carácter profesional y de otra índole, en cantidad suficiente para la duración del viaje y cuyo contenido debería renovarse a intervalos razonables;

f) medios para realizar trabajos manuales de tipo recreativo.

2) Siempre que sea posible y apropiado debería examinarse la posibilidad de instalar bares para la gente de mar a bordo de los buques, a menos que ello sea contrario a las costumbres nacionales, religiosas o sociales.

24. En los programas de formación profesional para gente de mar debería impartirse enseñanza y proporcionarse información sobre cuestiones relativas a su bienestar, incluidos los riesgos generales a que está expuesta su salud.

25. 1) Debería autorizarse el acceso a las comunicaciones telefónicas entre el buque y tierra, cuando las haya, y el precio para los marinos de estas comunicaciones debería ser razonable.

2) No deberían regatearse esfuerzos para hacer llegar del modo más rápido y seguro posible el correo a la gente de mar. También debería procurarse que la gente de mar no tenga que pagar un franqueo

suplementario cuando se le reexpida el correo por causas ajenas a su voluntad.

26. 1) A reserva de lo que dispongan las leyes o reglamentos nacionales o internacionales en la materia deberían tomarse medidas para que, siempre que sea posible y razonable, se conceda rápidamente a los marinos autorización para recibir a bordo la visita de sus cónyuges, parientes y amigos, mientras el buque se halle en puerto.

2) Debería tomarse en consideración la posibilidad de autorizar a los marinos a que sus cónyuges los acompañen de vez en cuando en un viaje, siempre que ello sea posible y razonable. Las cónyuges deberían estar adecuadamente aseguradas contra accidentes y enfermedades; los armadores deberían brindar todo su apoyo a la gente de mar para suscribir tal seguro.

27. Las personas a quienes incumba la responsabilidad de ello, en los puertos y a bordo, deberían hacer cuanto sea posible por autorizar a los marinos a desembarcar cuanto antes, tras la llegada del buque a un puerto.

### IV. Ahorros y envío de salarios

28. A fin de ayudar a la gente de mar a ahorrar y a remitir sus ahorros a sus familias:

a) se debería adoptar un sistema sencillo, rápido y seguro, que funcione con la ayuda de los cónsules u otras autoridades competentes, capitanes, agentes de los armadores o instituciones financieras que ofrezcan garantías, a fin de permitir a la gente de mar, y especialmente a la que se encuentra en el extranjero o navega a bordo de un buque matriculado en un país que no sea el propio, ingresar o remitir todo o parte de su salario;

b) se debería instituir o generalizar un sistema que permita a la gente de mar que lo desee en el momento de enrolarse o durante el viaje, garantizar a sus familias el envío periódico de parte de su salario;

c) tales remesas de dinero se deberían enviar a su debido tiempo y directamente a la persona o personas designadas por el marino;

d) se debería velar porque una entidad independiente confirme que las remesas de la gente de mar han sido enviadas realmente a la persona o personas designadas como destinatarias.

EL SUSCRITO JEFE DE LA OFICINA JURIDICA DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

HACE CONSTAR:

Que la presente reproducción es fiel copia tomada del texto certificado, que reposa en la Oficina Jurídica de este Ministerio.

Dada en Santafé de Bogotá a los dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

El Jefe de la Oficina Jurídica,

Héctor Adolfo Sintura Varela.

### Recomendación 174

#### RECOMENDACION SOBRE LA REPATRIACION DE LA GENTE DE MAR

*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 24 de septiembre de 1987 en su septuagésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas a la revisión del Convenio sobre la repatriación de la gente de mar 1926 (número 23), y de la Recomendación sobre la repatriación de capitanes y aprendices, 1926 (número 27), cuestión que constituye el quinto punto del Orden del Día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de una Recomendación internacional que complemente el Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987,

Adopta, con fecha 9 de octubre de 1987, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la repatriación de la gente de mar, 1987:

Siempre que un marino tenga derecho a ser repatriado de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado) 1987 y tanto el armador como el Miembro en cuyo territorio esté matriculado el buque incumplan la obligación que les impone el Convenio de organizar su repatriación y de asumir el costo de la misma, el Estado de cuyo territorio deba ser repatriado el marino o el Estado del cual el marino sea nacional, debería organizar dicha repatriación y recuperar el costo de la misma del Miembro en cuyo territorio esté matriculado el buque, de conformidad con el apartado a) del artículo 5º del Convenio.

EL SUSCRITO JEFE DE LA OFICINA JURIDICA DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

HACE CONSTAR:

Que la presente reproducción es fiel copia tomada del texto certificado, que reposa en la Oficina Jurídica de este Ministerio.

Dada en Santafé de Bogotá a los dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

El Jefe de la Oficina Jurídica,

Héctor Adolfo Sintura Varela.

### Recomendación 176

#### RECOMENDACION SOBRE EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PROTECCION CONTRA EL DESEMPLEO

*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 1º de junio de 1988 en su septuagésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento del empleo y la seguridad social, cuestión que constituye el quinto punto del Orden del Día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una Recomendación que complemente al Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988,

Adopta, con fecha 21 de junio de 1988, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988:

### I. Disposiciones generales

1. A los efectos de la presente Recomendación:

a) el término "legislación" comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias en materia de seguridad social;

b) el término "prescrito" significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella;

c) el término "convenio" significa el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.

### II. Fomento del empleo productivo

2. Uno de los objetivos prioritarios de la política nacional debería ser el fomento del pleno empleo productivo y libremente elegido por todos los medios adecuados, incluida la seguridad social. Tales medios deberían comprender, especialmente, los servicios de empleo y la formación y orientación profesionales.

3. En período de crisis económica las políticas de reajuste deberían incluir, en condiciones prescritas, medidas destinadas a estimular las iniciativas que entrañen la máxima utilización de mano de obra.

4. Los Miembros deberían procurar conceder, en concepto de ayudas a la movilidad profesional, en condiciones prescritas y de la manera más apropiada, en particular:

a) asignaciones que contribuyan a sufragar los gastos de desplazamiento y de material necesarios para gozar de los servicios previstos anteriormente en el párrafo 2;

b) asignaciones abonadas en forma de pagos periódicos calculados de conformidad con las disposiciones del artículo 15 del Convenio durante un período prescrito de formación o de readiestramiento profesionales.

5. Los Miembros deberían además prever el otorgamiento, en concepto de ayudas a la movilidad profesional o geográfica en condiciones prescritas y de la manera más apropiada, en particular de:

a) asignaciones temporales decrecientes destinadas a compensar, llegado el caso, la reducción de remuneración resultante de su reinserción profesional;

b) asignaciones que contribuyan a sufragar los gastos de viaje y de mudanza;

c) asignaciones en concepto de separación;

d) indemnizaciones de reinstalación.

6. Los Miembros deberían garantizar la coordinación de los regímenes legales y alentar la coordinación de los regímenes privados de pensiones, a fin de eliminar los obstáculos a la movilidad profesional.

7. Los Miembros deberían ofrecer a las personas protegidas, en condiciones prescritas, facilidades para que puedan tener acceso a empleos temporales remunerados sin poner en peligro los empleos de otros trabajadores, a fin de mejorar sus propias perspectivas de lograr un empleo productivo y libremente elegido.

8. Los Miembros deberían brindar, en la medida de lo posible y en condiciones prescritas, apoyo financiero y servicios consultivos a los desempleados que deseen crear su propia empresa o dedicarse a otra actividad económica.

9. Los Miembros deberían prever la conclusión de acuerdos bilaterales y multilaterales que contemplen una ayuda en favor de los trabajadores extranjeros protegidos por su legislación que deseen regresar libremente al territorio del Estado del cual son nacionales o en el que residían anteriormente. A falta de esos acuerdos, los Miembros deberían conceder, en virtud de su legislación, una ayuda financiera a los trabajadores en cuestión.

10. Los Miembros deberían, cuando proceda, de conformidad con las disposiciones de acuerdos multilaterales, invertir las posibles reservas acumuladas por los regímenes legales de pensiones y los fondos de previsión y estimular la inversión procedente de fuentes privadas, incluidos los regímenes privados de pensiones, con miras a fomentar, y no desalentar, el empleo en el país a reserva de las garantías necesarias en cuanto a seguridad y rendimiento de las inversiones realizadas.

11. La instauración progresiva, en las zonas urbanas y rurales, de servicios comunitarios, incluidos los servicios de atención médica financiados con las cotizaciones de la seguridad social o con otros recursos, debería servir para multiplicar los empleos y para impartir formación al personal, contribuyendo al propio tiempo de manera concreta a la realización de los objetivos nacionales en materia de promoción del empleo

### III. Protección de los desempleados

12. En caso de desempleo parcial y en el caso previsto en el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio, deberían abonarse las indemnizaciones, en condiciones prescritas, en forma de pagos periódicos que compensen equitativamente la pérdida de ganancias debidas al desempleo. Estas indemnizaciones podrían calcularse en función de la reducción de la duración del trabajo sufrida por el desempleado, o fijarse en una cuantía tal, que el total de la indemnización y de las ganancias obtenidas del trabajo a tiempo parcial esté comprendido entre el importe de las ganancias anteriores por un trabajo a tiempo completo y el importe de la indemnización de desempleo total, a fin de no desalentar el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporero cuando estas formas de trabajo puedan favorecer el retorno al trabajo a tiempo completo.

13. 1) Los porcentajes especificados en el artículo 15 del Convenio para el cálculo de las

indemnizaciones deberían alcanzarse tomando en consideración las ganancias brutas del beneficiario, antes de la deducción de los impuestos y de la cotización a la seguridad social.

2) Cuando se considere adecuado, estos porcentajes podrían alcanzarse comparando los pagos periódicos netos de impuestos y cotizaciones con las ganancias netas de impuestos y cotizaciones.

14. 1) En las condiciones prescritas, no debería aplicarse el concepto de empleo conveniente a:

a) un empleo que suponga un cambio de profesión que no tenga en cuenta las capacidades, calificaciones, aptitudes, experiencia profesional o posibilidades de readaptación del interesado;

b) un empleo que implique un cambio de residencia a un lugar en el que no existan posibilidades de vivienda apropiadas;

c) un empleo cuyas condiciones y remuneración fueran sensiblemente menos favorables que las que rigen generalmente, en el momento considerado, en la profesión y la región en que se ofrece el empleo;

d) un empleo vacante como consecuencia directa de una interrupción de trabajo provocada por un conflicto laboral en curso;

e) un empleo en que, por una razón distinta de las consideradas en los apartados del a) al d), y habida cuenta de todas las circunstancias del caso, especialmente de las responsabilidades familiares del interesado, no se pudiera reprochar razonablemente a éste que lo rechazara.

2) En la apreciación de los criterios definidos en los apartados a) al c) y e) del subpárrafo anterior deberían tenerse en cuenta, de manera general, la edad del desempleado, la antigüedad en su profesión anterior la experiencia adquirida, la duración del desempleo y la situación del mercado del empleo, así como las repercusiones de este empleo sobre la situación personal y familiar del interesado.

15. Si un desempleado ha aceptado temporalmente dentro de los límites de una duración prescrita, un empleo que no cabría considerar como conveniente, habida cuenta de las disposiciones del párrafo 14, o un empleo a tiempo parcial en el caso a que se refiere el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio, la cuantía y la duración de las indemnizaciones de desempleo abonadas al término de tales empleos no deberían verse afectadas negativamente por la cuantía de los ingresos que el desempleado obtuvo de ellos.

16. Los Miembros deberían procurar extender progresivamente la aplicación de su legislación sobre indemnizaciones de desempleo a todos los asalariados. No obstante, podría excluirse de la protección a los funcionarios públicos cuyo empleo garantiza la legislación nacional hasta la edad normal de jubilación.

17. Los Miembros deberían procurar proteger a los trabajadores que encuentren dificultades durante el período de espera.

18. A las categorías de personas a que se refiere el párrafo 1 del artículo 26 del Convenio deberían ser aplicables, según los casos, las disposiciones siguientes:



a) en caso de desempleo total, las indemnizaciones deberían poder calcularse de conformidad con las disposiciones del artículo 16 del Convenio;

b) el período de calificación debería adaptarse o suprimirse, en condiciones prescritas, para ciertas categorías de nuevos solicitantes de empleo;

c) cuando se concedan las indemnizaciones sin condición de período de calificación:

i) los plazos de espera deberían poder fijarse en una duración prescrita;

ii) las duraciones del pago de las indemnizaciones deberían poder limitarse en condiciones prescritas, a pesar de lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 19 del Convenio.

19. Cuando la duración del pago de las indemnizaciones esté limitada por la legislación nacional, debería prolongarse, en las condiciones prescritas, hasta la edad de admisión a la pensión de vejez para los desempleados que hayan alcanzado una edad prescrita anterior a la edad de admisión a la pensión de vejez.

20. Los Miembros cuya legislación prevea el derecho a la asistencia médica y lo subordinen directa o indirectamente a una condición de actividad profesional, deberían esforzarse por garantizar en condiciones prescritas la asistencia médica a los desempleados, incluidos, si es posible, los que no gocen de indemnizaciones de desempleo, y a las personas que están a su cargo.

21. Los Miembros deberían procurar, en las condiciones prescritas, garantizar a los beneficiarios de indemnizaciones de desempleo que se tomen en consideración los períodos en que se abonan dichas indemnizaciones:

a) para la adquisición del derecho y, según el caso, el cálculo de las prestaciones de invalidez, de vejez y de sobrevivientes;

b) para la adquisición del derecho a la asistencia médica a los subsidios de enfermedad y de maternidad y a las prestaciones familiares, una vez terminado el desempleo, cuando la legislación del Miembro prevea tales prestaciones y subordine directa o indirectamente el derecho a ellas a una condición de actividad profesional.

22. Los Miembros deberían procurar adaptar los regímenes legales de seguridad social relacionados con el ejercicio de una actividad profesional a las condiciones de la actividad profesional de los trabajadores a tiempo parcial. La adaptación requerida, prevista en el artículo 25 del Convenio, debería referirse particularmente, en condiciones prescritas, a:

a) las duraciones mínimas de trabajo y las cuantías mínimas de ganancias que condicionan el derecho a indemnización en los regímenes básicos y en los regímenes complementarios;

b) las remuneraciones máximas para el cálculo de las cotizaciones;

c) el período de calificación exigible para tener derecho a las prestaciones;

d) las modalidades de cálculo de las prestaciones en metálico, y en especial de sus pensiones, en

función de las ganancias y de la duración de la cotización, del seguro o de la actividad profesional;

e) el derecho a prestaciones mínimas y a prestaciones a tanto alzado, especialmente prestaciones familiares, sin reducción.

23. Los Miembros deberían procurar fomentar una verdadera comprensión de las dificultades de los desempleados, particularmente de los que se encuentran desempleados desde hace mucho tiempo y de su necesidad de ingresos suficientes.

#### IV. Desarrollo y perfeccionamiento de los regímenes de protección

24. Habida cuenta de que en cierto número de Miembros el desarrollo de un régimen de protección contra el desempleo está en sus comienzos, y de que otros pueden verse obligados a contemplar modificaciones de los regímenes existentes, en función de la evolución de las necesidades, podrán adoptarse legítimamente enfoques diferentes para ayudar a los desempleados, y los Miembros deberían dar alta prioridad a un intercambio de información franco y completo sobre las ayudas a los desempleados.

25. Para alcanzar por lo menos las normas fijadas por las disposiciones de la parte IV ("prestaciones de desempleo") del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, los Miembros que deseen instituir su régimen de protección contra el desempleo deberían inspirarse, en la medida en que sea posible y apropiado, en las disposiciones que siguen.

26. 1) Los Miembros deberían ser conscientes de las dificultades técnicas y administrativas que implican la planificación y el establecimiento de mecanismos de seguridad social para la indemnización del desempleo. A fin de introducir modalidades de indemnización que prevean prestaciones de carácter no discrecional, deberían tratar de reunir, tan pronto como sea posible, las condiciones siguientes:

a) la institución y el funcionamiento satisfactorio de un servicio público gratuito del empleo dotado de una red de oficinas de colocación y que haya adquirido la suficiente capacidad administrativa para reunir y analizar las informaciones sobre el mercado del empleo, registrar las ofertas y las demandas de empleo y verificar objetivamente las situaciones personales de desempleo involuntario;

b) un nivel razonable de implantación y una amplia experiencia de la gestión de otras ramas de la seguridad social consideradas prioritarias desde el punto de vista social y económico, como la atención primaria de salud y la indemnización de los accidentes del trabajo.

2) Los Miembros deberían tratar, con carácter altamente prioritario, de reunir las condiciones enunciadas en el subpárrafo 1) *supra*, fomentando un nivel suficientemente elevado de empleo estable que ofrezca salarios y condiciones de trabajo apropiados, especialmente mediante medidas necesarias y adecuadas, como la orientación profesional y la formación, con el objeto de facilitar la correspondencia voluntaria de las calificaciones con los empleos vacantes en el mercado del trabajo.

3) Deberían continuar utilizándose los servicios de cooperación y asesoramiento técnico de la Oficina Internacional del Trabajo para apoyar toda iniciativa tomada por los Miembros en esta esfera, cuando las competencias nacionales sean insuficientes.

4) Cuando se cumplan las condiciones a que se refiere el subpárrafo 1), los Miembros deberían, con la rapidez que permitan sus recursos y en caso necesario por etapas, instituir regímenes de protección para los desempleados, especialmente mecanismos de seguridad social para la indemnización del desempleo.

27. Cuando no se cumplan las condiciones a que se refiere el subpárrafo 1) del párrafo 26, los Miembros deberían conceder prioridad a la adopción de medidas especiales de ayuda a los desempleados más necesitados, en función de los recursos disponibles y de las condiciones propias de cada país.

28. Los Miembros que hayan instituido un fondo nacional de previsión podrían estudiar la posibilidad de autorizar, en beneficio de los titulares de cuenta en dicho fondo cuyas ganancias queden interrumpidas debido a un desempleo de larga duración y cuya situación familiar sea precaria, el pago de prestaciones periódicas en metálico para hacer frente a sus necesidades esenciales. Se podrían fijar límites a la cuantía y duración de estas prestaciones en función de las circunstancias, y especialmente del saldo de la cuenta.

29. Los Miembros podrían también alentar la constitución por las organizaciones de empleadores y de trabajadores de fondos de asistencia en el ámbito de una empresa o un grupo de empresas. Este método podría ser útil en las empresas y sectores de actividad que gozan de una capacidad económica suficiente.

30. Los Miembros cuya legislación exija de los empleadores el pago de indemnizaciones de fin de servicios a los trabajadores que han perdido su empleo deberían prever que los empleadores hagan frente en común a esta responsabilidad mediante la creación de fondos financiados con cotizaciones de dichos empleadores, a fin de garantizar el pago de estas indemnizaciones a los trabajadores afectados.

EL SUSCRITO JEFE DE LA OFICINA  
JURIDICA DEL MINISTERIO DE  
RELACIONES EXTERIORES

HACE CONSTAR:

Que la presente reproducción es fiel copia tomada del texto certificado, que reposa en la Oficina Jurídica de este Ministerio.

Dada en Santafé de Bogotá a los dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

El Jefe de la Oficina Jurídica,

Héctor Adolfo Sintura Varela.

## Recomendación 178

**RECOMENDACION SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO**

*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 6 de junio de 1990, en su septuagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones sobre el trabajo nocturno, cuestión que constituye el cuarto punto del Orden del Día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una Recomendación que complemente el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990,

Adopta, con fecha 26 de junio de 1990, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990:

**I. Disposiciones generales****1. A los efectos de la presente Recomendación:**

a) la expresión "trabajo nocturno" designa todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana y que será determinado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o por medio de convenios colectivos;

b) la expresión "trabajador nocturno" designa a todo trabajador asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado. Este número será fijado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o por medio de convenios colectivos.

2. Esta Recomendación se aplica a todos los trabajadores asalariados, con excepción de los que trabajan en la agricultura, la ganadería, la pesca, los transportes marítimos y la navegación interior.

3. 1) Las disposiciones de esta Recomendación podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, convenios colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, mediante una combinación de estos medios o de cualquier otra forma conforme a las condiciones y la práctica nacionales. Se debería aplicar por medio de la legislación nacional en la medida en que no se aplique por otros medios.

2) Cuando las disposiciones de esta Recomendación se apliquen por medio de la legislación nacional, se debería consultar previamente a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

**II. Duración del trabajo y períodos de descanso**

4. 1) La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos no debería exceder de ocho horas durante cualquier período de veinticuatro horas en el cual efectúen trabajo nocturno, excepto en los casos en que comprenda períodos importantes de simple presencia, de espera o de disponibilidad, en los casos en que se hubieran establecido horarios particulares que otorguen a los trabajadores una protección por lo menos equivalente durante períodos diferentes o en los casos de circunstancias excepcionales reconocidas por los convenios colectivos o, en su defecto, por la autoridad competente.

2) La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos debería por lo general ser inferior en promedio, y en ningún caso superior en promedio, a la duración establecida para los trabajadores que efectúan durante el día el mismo trabajo con las mismas exigencias, en la rama de actividad o en la empresa considerada.

3) Los trabajadores nocturnos deberían disfrutar por lo menos en igual medida que los otros trabajadores, de las medidas generales destinadas a reducir la duración normal de la semana laboral y a incrementar el número de días de vacaciones pagadas.

5. 1) El trabajo debería organizarse de forma que, en la medida de lo posible, se evite que los trabajadores nocturnos realicen horas extraordinarias antes o después de una jornada de trabajo en la que se haya efectuado trabajo nocturno.

2) En las ocupaciones que entrañen riesgos particulares o un esfuerzo físico o mental importante, los trabajadores nocturnos no deberían realizar ninguna hora extraordinaria antes o después de una jornada de trabajo en la que se haya efectuado trabajo nocturno, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente.

6. Cuando el trabajo por turnos implique trabajo nocturno: a) en ningún caso deberían realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente;

b) se debería garantizar, en la medida de lo posible, un descanso de once horas por lo menos entre dos turnos.

7. Las jornadas de trabajo en las que se haya efectuado trabajo nocturno deberían incluir una o varias pausas que permitan a los trabajadores descansar y alimentarse. Al fijar los horarios y la duración total de estas pausas se deberían tener en cuenta las exigencias que la naturaleza del trabajo nocturno comporta para los trabajadores.

**III. Compensaciones pecuniarias**

8. 1) El trabajo nocturno debería generalmente dar lugar a compensaciones pecuniarias apropiadas. Tales compensaciones deberían ser adicionales a la remuneración pagada por un trabajo idéntico

efectuado durante el día, con las mismas exigencias, y:

a) deberían respetar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, o por un trabajo de igual valor;

b) deberían poder convertirse, mediante acuerdo, en tiempo libre.

2) Al determinar el importe de tal compensación, podrá tomarse en cuenta la medida en que se haya reducido la duración del trabajo.

9. Cuando la compensación pecuniaria por trabajo nocturno sea un elemento habitual de las ganancias del trabajador nocturno, se la debería incluir en el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales pagadas, de los días festivos remunerados y de las demás ausencias normalmente pagadas así como en la determinación de las cotizaciones y las prestaciones de la seguridad social.

**IV. Seguridad y salud**

10. Los empleadores y los representantes de los trabajadores interesados deberían poder consultar a los servicios de salud en el trabajo, cuando existan sobre las consecuencias de las diferentes formas de organización del trabajo nocturno, en particular cuando éste se efectúe por rotación de equipos.

11. Al determinar las tareas asignadas a los trabajadores nocturnos se debería tener en cuenta la naturaleza del trabajo nocturno, así como los efectos de los factores ambientales y las formas de organización del trabajo. Una atención especial debería ser acordada a factores tales como las sustancias tóxicas, el ruido, las vibraciones y los niveles de iluminación, así como a las formas de organización del trabajo que comportan un esfuerzo físico o mental importante. Los efectos acumulados profesionales de tales factores y formas de organización del trabajo deberían ser evitados o reducidos.

12. El empleador debería adoptar las medidas necesarias para mantener durante el trabajo nocturno el mismo nivel de protección contra los riesgos, ocupacionales que durante el día, en particular evitando, en la medida de lo posible, el aislamiento de los trabajadores.

**V. Servicios sociales**

13. Deberían adoptarse medidas para limitar o reducir la duración del desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo de los trabajadores nocturnos, para evitarles gastos de viaje adicionales o reducir estos gastos y para mejorar su seguridad cuando se desplacen de noche. Estas medidas podrían incluir:

a) la coordinación entre las horas en que comienzan y en que acaban las jornadas de trabajo en las que se efectúa trabajo nocturno y los horarios de los servicios locales de transporte público;

b) la provisión por el empleador de medios de transporte colectivo para los trabajadores nocturnos cuando no existan servicios de transporte público;

c) una ayuda para que los trabajadores nocturnos puedan adquirir un medio de transporte apropiado;

d) el pago de una compensación apropiada para gastos de viaje adicionales;

e) la construcción de conjuntos de viviendas a una distancia razonable del lugar de trabajo.

14. Deberían adoptarse medidas para mejorar la calidad del reposo de los trabajadores nocturnos. Tales medidas podrían incluir:

a) el asesoramiento y, cuando proceda, la asistencia a los trabajadores nocturnos para el aislamiento sonoro de sus viviendas;

b) la concepción y el acondicionamiento de conjuntos de viviendas que tengan en cuenta la necesidad de disminuir los niveles de ruido.

15. Se deberían poner a disposición de los trabajadores nocturnos instalaciones de reposo convenientemente equipadas en lugares apropiados del establecimiento.

16. El empleador debería tomar las medidas necesarias para que los trabajadores que realizan trabajo nocturno puedan procurarse alimentos y bebidas. Tales medidas, concebidas de manera que respondan a las necesidades de los trabajadores nocturnos, podrían incluir:

a) poner a su disposición en lugares adecuados del establecimiento alimentos y bebidas apropiados para su consumo durante la noche;

b) facilitarles el acceso a instalaciones donde puedan, durante la noche, preparar o calentar y consumir los alimentos que hayan llevado ellos.

17. La importancia del trabajo nocturno en el plano local debería ser uno de los factores que habrían de tenerse en cuenta cuando se decida crear guarderías infantiles u otros servicios destinados a los niños de corta edad cuando se escoja su emplazamiento y cuando se determinen sus horas de apertura.

18. Los problemas específicos de los trabajadores nocturnos se deberían tener debidamente en cuenta por las autoridades públicas, por otras instituciones y por los empleadores en el marco de las medidas adoptadas con el fin de fomentar la formación y el perfeccionamiento, así como las actividades culturales, deportivas y recreativas de los trabajadores.

## VI. Otras medidas

19. En cualquier momento de su embarazo desde que se conozca éste, las trabajadoras nocturnas que así lo soliciten deberían ser asignadas a un trabajo diurno, en la medida en que esto sea factible.

20. En caso de trabajo por turnos, al establecer la composición de los equipos nocturnos deberían tenerse en cuenta las situaciones particulares de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares, de los que siguen cursos de formación y de los trabajadores de edad.

21. Excepto en casos de fuerza mayor o de accidente real o inminente, los trabajadores deberían ser informados con una antelación razonable de que han de efectuar trabajo nocturno.

22. Deberían tomarse medidas, cuando proceda, para que los trabajadores nocturnos disfruten,

como los demás trabajadores, de posibilidades de formación, con inclusión de licencias pagadas de estudios.

23. 1) A los trabajadores nocturnos que hayan efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno se les debería tener particularmente en cuenta para ocupar vacantes de puestos diurnos para los cuales reúnan las calificaciones necesarias.

2) Deberían prepararse esos traslados facilitando, cuando sea necesario, la formación de los trabajadores nocturnos en tareas que normalmente se efectúen durante el día.

24. A los trabajadores que durante un número considerable de años hayan estado empleados como trabajadores nocturnos se les debería tener particularmente en cuenta por lo que respecta a las posibilidades de jubilación voluntaria anticipada o progresiva, cuando existan tales posibilidades.

25. Los trabajadores nocturnos que desempeñen una función sindical o de representación del personal deberían tener la posibilidad de ejercer esa actividad en condiciones apropiadas, al igual que otros trabajadores que asumen la misma función. La necesidad de poder asumir funciones de representación de los trabajadores debería ser tomada en cuenta al adoptarse decisiones relativas a la asignación de representantes de trabajadores a un trabajo nocturno.

26. Deberían mejorarse las estadísticas relativas al trabajo nocturno y se debería intensificar el estudio de los efectos de las diferentes formas de organización del trabajo nocturno, particularmente cuando se realiza según un sistema de turnos.

27. Siempre que sea posible, se debería recurrir a los progresos científicos y técnicos, así como a las innovaciones en materia de organización del trabajo, con el fin de limitar el recurso al trabajo nocturno.

**EL SUSCRITO JEFE DE LA OFICINA JURIDICA DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES  
HACE CONSTAR:**

Que la presente reproducción es fiel copia tomada del texto certificado, que reposa en la Oficina Jurídica de este Ministerio.

Dada en Santafé de Bogotá a los dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

El Jefe de la Oficina Jurídica,

*Héctor Adolfo Sintura Varela.*

### Recomendación 179

## RECOMENDACION SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS HOTELES, RESTAURANTES Y ESTABLECIMIENTOS SIMILARES

*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 5 de junio de 1991, en su septuagésima octava reunión;

Tras decidir adoptar diversas proposiciones sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, cuestión que constituye el cuarto punto del Orden del Día de la reunión, y

Tras decidir, como consecuencia de la adopción del convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes) 1991, que dichas proposiciones revistan la forma de una Recomendación complementaria,

Adopta, con fecha 25 de junio de 1991, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991:

### I. Disposiciones de carácter general

1. La presente Recomendación se aplica a los trabajadores, tal como los define el párrafo 3, ocupados en:

a) los hoteles y establecimientos similares que ofrecen alojamiento;

b) los restaurantes y establecimientos similares que sirven comidas o bebidas, o ambas cosas.

2. Los Miembros podrán previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, extender el campo de aplicación de la presente Recomendación a otros establecimientos afines que presten servicios turísticos

3. A los efectos de la presente Recomendación la expresión "trabajadores interesados" designa a los trabajadores empleados en los establecimientos a los cuales se aplica la presente Recomendación de conformidad con las disposiciones de los párrafos 1 y 2, cualesquiera que sean la naturaleza y la duración de su relación de empleo.

4. 1) La presente Recomendación podrá aplicarse mediante la legislación nacional, los convenios colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales, o de cualquier otra forma adecuada compatible con la práctica nacional.

2) Los Miembros deberían:

a) prever la supervisión efectiva de la aplicación de las medidas tomadas en cumplimiento de la presente Recomendación, mediante un servicio de inspección o por otro medio que se juzgue conveniente;

b) alentar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas a fomentar activamente la aplicación de las disposiciones de la presente Recomendación.

5. El objetivo general de la presente Resolución es, sin dejar de respetar la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, mejorar las condiciones de los trabajadores interesados hasta aproximarlas a las que suelen encontrarse entre los trabajadores de otros sectores económicos.

### II. Horas de trabajo y períodos de descanso

6. A menos que los métodos indicados en el subpárrafo 1) del párrafo 4 lo dispongan de otra manera, la expresión «horas de trabajo» se refiere

al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador.

7.1) Las medidas adoptadas para fijar las horas ordinarias de trabajo y regular las horas extraordinarias deberían estar sujetas a consultas entre el empleador y los trabajadores interesados o sus representantes.

2) La expresión «representantes de los trabajadores» designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

3) Las horas extraordinarias deberían compensarse con tiempo libre retribuido, un recargo o recargos por las horas extraordinarias trabajadas, o una remuneración más elevada, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales y previa consulta entre el empleador y los trabajadores interesados o sus representantes.

4) Deberían adoptarse medidas para asegurar que las horas de trabajo y las horas extraordinarias se calculen y registren correctamente y que el trabajador interesado tenga acceso a su registro.

8. Siempre que sea posible, deberían eliminarse progresivamente los horarios discontinuos, preferentemente mediante la negociación colectiva.

9. El número y la duración de las pausas para las comidas deberían determinarse en función de los usos y costumbres de cada país o región, y teniendo en cuenta si se come en el propio establecimiento o fuera del mismo.

10.1) En la medida de lo posible, los trabajadores interesados deberían tener derecho a un período de descanso semanal que no sea inferior a treinta y seis horas, el cual, siempre que sea factible, debería ser ininterrumpido.

2) Los trabajadores interesados deberían tener derecho a un período de descanso diario de diez horas consecutivas como promedio.

11. En los casos en que la duración de las vacaciones anuales pagadas de los trabajadores interesados sea inferior a cuatro semanas por un año de servicio, deberían adoptarse medidas, mediante la negociación colectiva o de acuerdo con la práctica nacional, a fin de alanzar de manera progresiva ese nivel.

### III. Formación

12. 1) Los Miembros, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberían elaborar políticas y programas de educación y formación profesionales y de capacitación gerencial en las distintas ocupaciones que se ejercen en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares o, cuando proceda, ayudar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a otras instituciones a establecer esas políticas y programas.

2) Los programas de formación deberían tener como principal objetivo mejorar las calificaciones y la calidad del trabajo, así como las perspectivas de carrera de los participantes.

## EL SUSCRITO JEFE DE LA OFICINA JURIDICA DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

### HACE CONSTAR:

Que la presente reproducción es fiel copia tomada del texto certificado, que reposa en la Oficina Jurídica de este Ministerio.

Dada en Santafé de Bogotá a los dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

El Jefe de la Oficina Jurídica,

*Héctor Adolfo Sintura Varela.*

\* \* \*

### Recomendación 180

## RECOMENDACION SOBRE LA PROTECCION DE LOS CREDITOS LABORALES EN CASO DE INSOLVENCIA DEL EMPLEADOR

*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 3 de junio de 1992, en su septuagésima novena reunión;

Subrayando la importancia de la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador y recordando las disposiciones al respecto del artículo 11 del Convenio sobre la protección del salario, 1949, y del artículo 11 del Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925;

Observando que, desde la adopción del Convenio sobre la protección del salario, 1949, se ha atribuido una mayor importancia a la rehabilitación de empresas insolventes y que, en razón de los efectos sociales y económicos de la insolvencia, deberían realizarse esfuerzos, siempre que sea posible, para rehabilitar las empresas y salvaguardar el empleo;

Observando que, desde la adopción de dichas normas, la legislación y la práctica de muchos Miembros han experimentado un importante evolución en el sentido de una mejor protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, y considerando que sería oportuno que la Conferencia adoptara nuevas normas relativas a los créditos laborales;

Reconociendo que las instituciones de garantía, si han sido adecuadamente concebidas, ofrecen una mayor protección a los créditos laborales;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, tema que constituye el cuarto punto del Orden del Día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una Recomendación que complementa el convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992,

Adopta, con fecha 23 de junio de 1992 la presente Recomendación que podrá ser citada

como la Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en cuanto de insolvencia del empleador, 1992:

### I. Definiciones y métodos de aplicación

1. 1) A los efectos de la presente Recomendación, el término "insolvencia" designa aquellas situaciones en que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, se ha abierto un procedimiento relativo a los activos de un empleador con objeto de pagar colectivamente a sus acreedores.

2) A los efectos de la presente Recomendación, los Miembros pueden extender el término "insolvencia" a otras situaciones en que no puedan pagarse los créditos laborales a causa de la situación financiera del empleador, en particular las siguientes:

a) cuando haya cerrado la empresa o hayan cesado sus actividades, o sea objeto de una liquidación voluntaria;

b) cuando el monto de los activos del empleador sea insuficiente para justificar la apertura de un procedimiento de insolvencia;

c) cuando las sumas que se adeudan al trabajador, en razón de su empleo, estén en vías de cobro y se constate que el empleador carece de activos o que estos no bastan para pagar la deuda en cuestión;

d) cuando haya fallecido el empleador, se haya puesto su patrimonio en manos de un administrador y no puedan saldarse las sumas adeudadas con el activo de la sucesión.

3) La medida en que los activos de los empleadores estarán sujetos a los procedimientos establecidos en el subpárrafo 1) debería ser determinada por la legislación o la práctica nacionales.

2. Las disposiciones de la presente Recomendación pueden aplicarse por vía legislativa o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

### II. Protección de los créditos laborales por medio de un privilegio

#### Créditos protegidos

3. 1) La protección conferida por un privilegio debería cubrir los siguientes créditos:

a) los salarios, las primas por horas extraordinarias, las comisiones y otras modalidades de remuneración, correspondientes al trabajo efectuado durante un período determinado, inmediatamente anterior a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; este período debería fijarse en la legislación nacional y no debería ser inferior a doce meses;

b) las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como las correspondientes al año anterior;

c) las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, las primas de fin de año y otras primas establecidas en la legislación nacional,

los convenios colectivos o los contratos individuales de trabajo, correspondientes a un período determinado que no debería ser inferior a los doce meses anteriores a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;

d) todo pago adeudado en sustitución del preaviso de despido;

e) las indemnizaciones por fin de servicios, las indemnizaciones por despido injustificado y otras sumas adeudadas a los trabajadores con motivo de la terminación de su relación de trabajo;

f) las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando corran directamente a cargo del empleador.

2) La protección conferida por un privilegio podría cubrir los siguientes créditos:

a) las cotizaciones adeudadas en virtud de los regímenes legales nacionales de seguridad social, cuando su falta de pago perjudique los derechos de los trabajadores;

b) las cotizaciones adeudadas a los regímenes privados de protección social, sean profesionales, interprofesionales o de empresa, que existan independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social, cuando su falta de pago perjudique los derechos de los trabajadores;

c) las prestaciones a que tuviesen derecho los trabajadores antes de la insolvencia; en virtud de su participación en regímenes de protección social de la empresa y cuyo pago incumba al empleador.

3) Los créditos enumerados en los subpárrafos 1) y 2) que hayan sido reconocidos a un trabajador por fallo judicial o laudo arbitral pronunciado en los doce meses precedentes a la insolvencia deberían ser cubiertos por el privilegio independientemente de los límites de tiempo mencionados en dichos subpárrafos.

#### Limitaciones

4. Cuando el monto del crédito protegido por medio de un privilegio esté limitado por la legislación nacional, para que no sea inferior a un mínimo socialmente aceptable, dicho monto debería tener en cuenta variables como el salario mínimo, la fracción inembargable del salario, el salario que sirva de base para calcular las cotizaciones a la seguridad social o el salario medio en la industria.

#### Créditos vencidos después de la fecha de iniciación del procedimiento de insolvencia

5. Cuando, en virtud de la legislación nacional, se autorice la continuación de las actividades de una empresa que sea objeto de un procedimiento de insolvencia, los créditos laborales correspondientes al trabajo efectuado a partir de la fecha en que se decidió esa continuación deberían quedar excluidos del procedimiento y saldarse a sus vencimientos respectivos con los fondos disponibles.

#### Procedimientos de pronto pago

6. 1) Cuando el procedimiento de insolvencia no permita asegurar el pago rápido de los créditos

laborales protegidos por un privilegio, debería existir un procedimiento de pronto pago para que dichos créditos sean pagados, sin aguardar a que concluya el procedimiento de insolvencia, con los fondos disponibles o tan pronto como queden disponibles, a menos que el pronto pago de los créditos laborales esté asegurado por una institución de garantía.

2) El pronto pago de los créditos laborales podría asegurarse como sigue:

a) la persona o la institución encargada de administrar el patrimonio del empleador debería pagar dichos créditos, una vez verificada su autenticidad y su exigibilidad;

b) en caso de impugnación, el trabajador debería estar habilitado para hacer reconocer la validez de sus créditos por un tribunal o cualquier otro organismo competente en la materia, a fin de obtener entonces el pago de conformidad con el apartado a).

3) El procedimiento de pronto pago debería amparar a la totalidad del crédito protegido por un privilegio, o por lo menos a una parte del mismo, fijada por la legislación nacional.

### III. Protección de los créditos laborales por una institución de garantía

#### Campo de aplicación

7. La protección de los créditos laborales por una institución de garantía debería ser lo más amplia posible.

#### Principios de funcionamiento

8. Las instituciones de garantía podrían funcionar con arreglo a los siguientes principios:

a) deberían tener autonomía administrativa, financiera y jurídica con respecto al empleador;

b) los empleadores deberían contribuir a su financiación, a menos que ésta esté asegurada íntegramente por los poderes públicos;

c) deberían asumir sus obligaciones para con los trabajadores protegidos independientemente de que el empleador haya cumplido o no con sus obligaciones eventuales de contribuir a su financiación;

d) deberían asumir con carácter subsidiario las obligaciones de los empleadores insolventes, en lo referente a los créditos protegidos por la garantía, y poder subrogarse en los derechos de los trabajadores a los que hayan pagado prestaciones;

e) los fondos administrados por las instituciones de garantía que no provengan del erario público no podrían ser utilizados sino para los fines para los cuales fueron recaudados.

#### Créditos protegidos por la garantía

9. 1) La garantía debería proteger los siguientes créditos:

a) los salarios, primas por horas extraordinarias, comisiones y otras formas de remuneración correspondientes al trabajo efectuado durante un período determinado, que no debería ser inferior a los tres meses que preceden a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;

b) Las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efec-

tuado en el curso del año en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como en el año anterior;

c) las primas de fin de año y otras primas previstas por la legislación nacional, los convenios colectivos o los contratos individuales de trabajo, correspondientes a un período determinado, que no debería ser inferior a los doce meses precedentes a la insolvencia o a la terminación de la relación del trabajo;

d) las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas correspondientes a un período determinado, que no debería ser inferior a los tres meses precedentes a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;

e) todo pago adeudado en sustitución del preaviso de despido;

f) las indemnizaciones por fin de servicios, las indemnizaciones por despido injustificado y otras sumas adeudadas al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo;

g) las indemnizaciones por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, cuando estén directamente a cargo del empleador.

2) La garantía podría proteger los siguientes créditos:

a) las cotizaciones adeudadas en virtud de los regímenes legales nacionales de seguridad social, cuando su falta de pago perjudique los derechos de los trabajadores;

b) las cotizaciones adeudadas en virtud de regímenes privados de protección social, sean profesionales, interprofesionales o de empresa, que existan independientemente de los regímenes legales nacionales de seguridad social, cuando su falta de pago perjudique los derechos de los trabajadores;

c) las prestaciones a que tuvieran derecho los trabajadores antes de la insolvencia, en virtud de su participación en los regímenes de protección social de la empresa y cuyo pago incumba al empleador;

d) los salarios o cualquier otra forma de remuneración compatible con este párrafo reconocidos a un trabajador por fallo judicial o laudo arbitral pronunciado en los tres meses precedentes a la insolvencia.

#### Limitaciones

10. Cuando el monto del crédito protegido por una institución de garantía esté limitado, para que no sea inferior a un mínimo socialmente aceptable, debería tener en cuenta variables como el salario mínimo, la fracción inembargable del salario, el salario que sirva de base para calcular las cotizaciones de la seguridad social o el salario medio en la industria.

#### IV. Disposiciones comunes a las partes II y III

11. Los trabajadores o sus representantes deberían recibir información en tiempo oportuno y ser consultados en relación con los procedimientos de insolvencia que hayan sido abiertos y que sean relativos a los créditos laborales.

EL SUSCRITO JEFE DE LA OFICINA  
JURIDICA DEL MINISTERIO DE RELACIONES  
EXTERIORES

HACE CONSTAR:

Que la presente reproducción es fiel copia tomada del texto certificado, que reposa en la Oficina Jurídica de este Ministerio.

Dada en Santafé de Bogotá a los dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

El Jefe de la Oficina Jurídica,

*Héctor Adolfo Sintura Varela.*

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PUBLICO  
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

Santafé de Bogotá, D. C., agosto 4 de 1994

Aprobado. Sométase a la consideración del honorable Congreso Nacional para los efectos constitucionales.

(Fdo.) CESAR GAVIRIA TRUJILLO

La Ministra de Relaciones Exteriores,

(Fdo.) *Noemí Sanín de Rubio.*

DECRETA:

Artículo 1º. Apruébanse las "Recomendaciones 171 sobre los servicios de salud en el trabajo; 172 sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad; 173 sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto; 174 sobre la repatriación de la gente de mar; 176 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo; 178 sobre el trabajo nocturno; 179 sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares y 180 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador", adoptadas por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 2º. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Santafé de Bogotá, D. C., a los...

El Ministro de Relaciones Exteriores,

*Rodrigo Pardo García-Peña.*

La Ministra de Trabajo y Seguridad Social,

*María Sol Navia Velasco.*

EXPOSICION DE MOTIVOS

Honorables Senadores y Representantes:

En nombre del Gobierno Nacional presentamos a consideración al honorable Congreso de la República las Resoluciones 171 sobre los servicios de salud en el trabajo, 172 sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad; 173 sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto; 174 sobre la repatriación de la gente de mar; 176 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo; 178 sobre el trabajo nocturno; 179 sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares; y 180 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, adoptadas por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

En virtud del Convenio Constitutivo de la Organización Internacional del Trabajo, el Estado colombiano se ha comprometido a someter las recomendaciones adoptadas por la Conferencia General de la OIT, conforme al artículo 19 numeral b), el cual dice: "Cada uno de los miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año, a partir de la clausura de la Reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que se den forma de ley o adopten otras medidas".

Las recomendaciones como se ha sostenido por la Corte Constitucional, son directrices que orientan la acción del Gobierno en lo que a las relaciones laborales se refiere". (Sentencia C-147/94 del 23 de marzo de 1994). "Constituyen apenas una serie de orientaciones y sugerencias con respecto de determinadas materias que son puestas en práctica a través de la legislación interna de cada país miembro, o de cualquier otro modo, y por consiguiente carecen, para efectos de su ejecución, de la fuerza imperativa de que están dotados los convenios de la OIT. (Sentencia C-49/94 del 10 de febrero de 1994).

Para facilitar la presentación de los diversos instrumentos que se refieren a una misma materia- condiciones de trabajo-, adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, se realiza a continuación una breve exposición de cada una de las recomendaciones.

**Recomendación número 171. Sobre los servicios de salud en el trabajo.**

El referido instrumento señala, que debería formularse, aplicarse y examinarse periódicamente una política nacional sobre los servicios de salud en el trabajo incluidos los principios generales de sus funciones, organización y funcionamiento que deberían extenderse al sector público y privado, a miembros de cooperativas de producción, a todas las ramas de actividad económica y a todas las empresas.

La función de los servicios de salud en el trabajo debería ser preventiva, con programas de actividades para prevenir riesgos profesionales; para ello sería necesario una vigilancia del medio ambiente de trabajo, y de la salud de los trabajadores, de información, de educación, formación y asesoramiento, destinados al personal de la empresa.

Deberían proporcionarse los primeros auxilios, tratamientos y programas de salud a los trabajadores víctimas de accidentes. Igualmente deberían analizarse los resultados de las funciones señaladas, incluyéndose la elaboración de planes e informes sobre las actividades y las condiciones de salud en la empresa, informándose de ello a los empleadores y trabajadores o al Comité de Seguridad e Higiene.

Con relación a la organización de los servicios de salud de la mencionada recomendación, éstos

deberían estar situados en el lugar de trabajo, o cerca de él, debiendo cooperar y participar los empleadores, los trabajadores y su representante en la aplicación de medidas organizativas de los servicios de salud.

La recomendación señala dentro de las condiciones de funcionamiento en los servicios de salud en el trabajo, que debería crearse equipos multidisciplinarios, disponer de personal técnico, administrativo con independencia profesional en los servicios de salud, señalándose su contratación y la terminación del empleo, en consulta con organizaciones de trabajadores y empleadores interesados.

El personal del servicio de salud en el trabajo debería guardar secreto profesional.

La autoridad competente puede prescribir normas con relación a los locales y equipos de los servicios de salud en el trabajo. Igualmente debería mantenerse contacto con servicios y organismos exteriores de la empresa, con el organismo nacional que haya sido designado para participar en el Sistema Internacional de Alerta para la Seguridad y la Salud de los Trabajadores establecido en el marco de la OIT.

**Recomendación número 172. Sobre la utilización de asbesto en condiciones de seguridad.**

La recomendación señala el campo de aplicación a todas las actividades en la que los trabajadores estén expuestos al asbesto, debiéndose extender a los trabajadores independientes, menores de 18 años y determinadas actividades como extracción, fabricación, utilización, desprendimiento y otras de productos que contengan asbesto.

Deberían tomarse medidas de prevención y de protección por la exposición al asbesto, igualmente deberían tomarse medidas necesarias por parte del empleador en los casos que determina la autoridad competente para la vigilancia del medio ambiente del trabajo y la salud de los trabajadores, con relación a los niveles de asbesto.

Debería tomarse medidas con relación a la información y educación sobre la prevención y control de los riesgos que entraña la exposición al asbesto, consultándose con organizaciones de empleadores y trabajadores elaborándose guías prácticas.

**Recomendación número 173. Sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto.**

La recomendación señala que deberían tomarse medidas para garantizar medios y servicios de bienestar a la gente de mar, tanto en el mar y en el puerto; consultándose a las organizaciones de armadores y gente de mar. Los mencionados medios y servicios de bienestar cobijan tanto los aspectos culturales, recreativos y de información. Igualmente sería necesario que se le facilitara a los marinos extranjeros entrar en contacto con sus consulados, especialmente en la detención de un marino.

Finalmente la recomendación señala que se deberían adoptar medidas tendientes al ahorro y al envío de salarios a sus familias.

**Recomendación número 174. Sobre la repatriación de la gente de mar.**

La recomendación señala que se debería organizar la repatriación recuperándose el costo de la misma por parte del Estado de cuyo territorio deba ser repatriado el marino o el Estado del cual el marino sea nacional.

**La recomendación número 176. Sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo.**

La recomendación señala que dentro de los objetivos prioritarios de la política nacional debería incluirse el pleno empleo productivo, la formación y orientación profesional.

Se recomienda que debería tomarse medidas tendientes a la protección de los desempleados como el de abonarse las indemnizaciones en forma de pagos periódicos que compensen la no ganancia debido al desempleo. Igualmente se señala que debería desarrollarse y perfeccionarse los regímenes de protección contra el desempleo, con creación de instituciones del servicio público gratuito del empleo.

**Recomendación número 178. Sobre el trabajo nocturno.**

La recomendación señala que debería indicarse que la duración del trabajo de los trabajadores nocturnos no debería exceder de ocho (8) horas durante cualquier período de 24 horas, en el cual efectúan el trabajo nocturno, excepto en los casos de simple presencia, o en circunstancias excepcionales reconocidas por los convenios colectivos, evitándose que los trabajadores nocturnos laboren horas extraordinarias antes o después de una jornada mayor o en caso de accidente real o inminente en aquellas ocupaciones que entrañen riesgos particulares o un esfuerzo físico y mental.

Debería establecerse que el trabajo nocturno, tuviera compensaciones pecuniarias apropiadas. Debería consultarse a los servicios de salud en el trabajo sobre consecuencias del trabajo nocturno por rotación de equipos. La mencionada consulta debería formularla los empleadores y los representantes de los trabajadores. Igualmente debería mantenerse una protección contra los riesgos ocupacionales a los que se mantienen durante el día.

Deberían establecerse servicios sociales tendientes a reducir o limitar la duración del desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo. A la duración del desplazamiento reduciendo gastos y su seguridad en el desplazamiento de noche.

Tomarse medidas para mejorar la calidad del reposo de aquellos trabajadores que laboren de noche, así como para el consumo de bebidas y alimentos.

La recomendación hace alusión a otras medidas:

Cuando la trabajadora se encuentra en embarazo debería ser asignada a un trabajo diurno: para el trabajo por turnos debería excluirse a los que tienen

responsabilidades familiares, cursos de formación y a los trabajadores de edad. Igualmente debería informárseles con anticipación a los trabajadores que deban realizar trabajo nocturno salvo fuerza mayor o de accidente real o inminente, etc.

**Recomendación número 179. Sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares.**

El referido instrumento señala que se podrá ampliar el campo de aplicación a otros establecimientos afines que presten servicios turísticos.

Debería preverse un servicio de inspección para vigilar la aplicación de las medidas que se tomen en cumplimiento de lo descrito en la recomendación.

El objetivo general de la recomendación es de mejorar las de los trabajadores interesados asimilándolas a los trabajadores de otros sectores económicos.

La recomendación señala que para la fijación de horas ordinarias y extraordinarias de trabajo debería consultarse entre el empleador y los trabajadores interesados o sus representantes, compensándose con tiempo libre remunerado, un recargo, una remuneración más alta conforme a la legislación y práctica nacional, consultándose previamente con el empleador y los trabajadores.

Debería establecerse un registro de horas ordinarias y extras, eliminándose en lo posible los horarios discontinuos por medio de negociación colectiva.

Debería señalarse número y duración de pausas para comida, así mismo establecerse a un período de descanso semanal no inferior a 36 horas ininterrumpido si a ello hubiere lugar. Igualmente a un período de descanso diario de 10 horas consecutivas.

En el evento en que las vacaciones anuales sean inferiores a 4 semanas por un año de servicio, ya sea por negociación colectiva o de acuerdo a la práctica nacional deberían adoptarse medidas a nivelar su duración.

Finalmente la recomendación señala que debería haber políticas y programas de educación y formación profesional, así como capacitación gerencial en todas las actividades ejercidas en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, consultándose a las organizaciones de empleadores y trabajadores, o en caso contrario ayudarlas a establecer esas políticas y programas con miras a mejorar la calidad de trabajo.

**Recomendación número 180. Sobre la prelación de créditos laborales en caso de insolvencia del empleador.**

El referido instrumento señala que la protección de los créditos laborales, puede ser por medio de un privilegio o de una institución de garantía, en el caso del primero debería cubrir los créditos por concepto de salarios, primas por horas extraordinarias, comisiones y otras modalidades de remuneración anterior a la insolvencia o la terminación de la

relación de trabajo, no inferior a 12 meses, sumas adeudadas por concepto de vacaciones y otras ausencias retribuidas, primas, por período no inferior a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo, pago por concepto de preaviso de despido, indemnización por fin de servicios; despido injusto u otras sumas adeudadas; por accidentes de trabajo; enfermedades profesionales cuando las asuma el empleador.

Así mismo, la protección conferida por un privilegio podría cubrir los siguientes créditos, cotizaciones adeudadas por seguridad social estatal, de regímenes privados, prestaciones por participación en regímenes de protección social de la empresa cuyo pago corresponda el empleador.

En el caso de la protección de pagos por institución de garantía, dicha institución podría funcionar con autonomía administrativa, financiera y jurídica en relación al empleador, debería contribuir a su financiación, a menos que ésta esté asegurada; asumir obligaciones de los empleadores insolventes, en lo relacionado a los créditos protegidos por las instituciones de garantía que no provengan del erario público no podrán ser utilizadas sino para los fines destinados.

El instrumento señala que se debería proteger los créditos, tales como salarios, primas por horas extraordinarias, comisiones de la labor que no debería ser inferior a los tres meses que preceda la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo, vacaciones pagadas a la labor efectuada en el curso del año, las primas de fin de año y otras primas, los convenios colectivos o los contratos individuales de trabajo correspondiente a un período determinado precedentes a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo. Igualmente otras sumas adecuadas al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo, es decir, las indemnizaciones y enfermedades profesionales, cuando estén directamente a cargo del empleador.

También señala que la garantía podría proteger los créditos tales como la cotizaciones respecto de seguridad social, por falta de pago; cotizaciones adeudadas en virtud de regímenes privados de protección social; las prestaciones a que tuviere derecho los regímenes de protección social y cuyo pago incumba al empleador; los salarios y otra forma de remuneración reconocida por un fallo judicial o laudo arbitral precedentes a la insolvencia.

Finalmente, señala la recomendación que las partes deberían recibir información y ser consultadas en lo referente con los procedimientos de insolvencia que hayan sido abiertos y relativos a los créditos laborales.

Las recomendaciones no sujetas al procedimiento de ratificación complementan las normas consagradas en los convenios y por su flexibilidad constituyen el mejor elemento para la prospección de la política social del país.

De los honorables Senadores y Representantes,  
El Ministro de Relaciones Exteriores,

*Rodrigo Pardo García-Peña.*

La Ministra de Trabajo y Seguridad Social,

*María Sol Navia Velasco.*

SENADO DE LA REPUBLICA

Secretaría General - Tramitación de Leyes

Santafé de Bogotá, D. C., agosto 30 de 1995

Señor Presidente:

Con el fin de que se proceda a repartir el Proyecto de ley número 83/95, "por medio de la cual se aprueba las Recomendaciones 171 sobre los servicios de salud en el trabajo; 172 sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad; 173 sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto; 174 sobre la repatriación de la gente de mar; 176 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo; 178 sobre el trabajo nocturno; 179 sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares y 180 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador", adoptadas por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Me permito pasar a su Despacho el expediente de la mencionada iniciativa que fue presentada en el día de hoy ante Secretaría General.

La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es de competencia de la Comisión Segunda Constitucional Permanente.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

*Pedro Pumarejo Vega.*

PRESIDENCIA DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA

Santafé de Bogotá, D. C., agosto 30 de 1995

De conformidad con el informe de la Secretaría General, dése por repartido el proyecto de ley de la referencia a la Comisión Segunda Constitucional Permanente, para lo cual se harán las anotaciones de rigor y se enviará copia del mismo a la Imprenta Nacional con el fin de que sea publicado en la *Gaceta Legislativa del Congreso*.

Cúmplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,

**JULIO CESAR GUERRA TULENA**

El Secretario General del honorable Senado de la República,

*Pedro Pumarejo Vega.*

CONTENIDO

GACETA NUMERO 268 - Viernes 1º Septiembre de 1995

Senado de la República  
Proyectos de Ley

Págs.

Proyecto de ley número 82 de 1995, Senado, por medio de la cual se aprueba el "Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destinado a abolir la Pena de Muerte, adoptado por la Asamblea general de las Naciones Unidas el 15 de diciembre de 1989.....	1
Proyecto de ley número 83 de 1995, por medio de la cual se aprueban las recomendaciones; 171 sobre los servicios de salud en el trabajo; 172 sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad; 173 sobre bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto; 174 sobre la repatriación de la gente de mar; 176 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo; 178 sobre el trabajo nocturno; 179 sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares y 180 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador adoptadas por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo .....	6