



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXIII - Nº 87

Bogotá, D. C., martes, 18 de marzo de 2014

EDICIÓN DE 24 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 174 DE 2014 SENADO

por la cual se establece la Cátedra de la Paz en todas las instituciones educativas del país.

Artículo 1°. Con el fin de garantizar la creación y el fortalecimiento de una cultura de paz en Colombia, establézcase la Cátedra de la Paz en todas las instituciones educativas del país, como una asignatura independiente.

Parágrafo. La Cátedra de la Paz tendrá como objetivo crear y consolidar un espacio para el aprendizaje, la reflexión y el diálogo sobre la cultura de la paz y el desarrollo sostenible que contribuya al bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, teniendo como objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable.

Artículo 2°. Para corresponder al mandato constitucional consagrado en los artículos 22 y 41 de la Constitución Nacional, el carácter de la Cátedra de la Paz será obligatorio.

Artículo 3°. El desarrollo de la Cátedra de la Paz se ceñirá a un pensum académico flexible, el cual será el punto de partida para que cada institución educativa lo adapte de acuerdo con las circunstancias académicas y de tiempo, modo y lugar que sean pertinentes.

La estructura y funcionamiento de la cátedra serán determinados por el reglamento correspondiente que deberá expedir el Gobierno Nacional dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley a través del Ministerio de Educación, quien podrá coordinar la reglamentación con los Ministerios del Interior y de Cultura.

Artículo 4°. Todos los establecimientos estatales y privados de educación formal que

ofrezcan los niveles de preescolar, básica y media incluirán en sus respectivos proyectos educativos institucionales la Cátedra de la Paz, de acuerdo con la reglamentación que en virtud del artículo 3° de la presente ley expida el Gobierno Nacional. Así mismo las instituciones de educación superior deberán incluir dentro de cada área de conocimiento que impartan, la Cátedra de la Paz como programa académico necesario en los respectivos planes de estudio.

Artículo 5°. El Plan Nacional de Desarrollo Educativo de que trata el artículo 72 de la Ley 115 de 1994 deberá tener en cuenta la Cátedra de la Paz como un factor importante para su ejecución.

Artículo 6°. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación proporcionará los presupuestos, criterios y orientaciones requeridas para el cabal cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley y junto con las secretarías departamentales, distritales y municipales ejercerán la debida inspección y vigilancia, según sus competencias.

Artículo 7°. Autorícese al Gobierno Nacional para hacer las apropiaciones necesarias que permitan dar cumplimiento al articulado que antecede.

Artículo 8°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Juan López
7 de marzo de 2014
(En la Cámara)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La cultura de la paz, siguiendo las enseñanzas de la Unesco, “consiste en un conjunto de valores, actitudes y conductas que plasman y suscitan a la vez, interacciones e intercambios sociales basados en principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia y solidaridad, que rechazan la violencia y procuran prevenir los conflictos tratando de atacar las causas y solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación, garantizando a todas las personas el pleno ejercicio de todos los derechos”. La cultura de la paz contribuye al proceso de reconstrucción de la sociedad y a la consolidación del proceso de paz.

En un sentido más amplio, la educación es el medio de acción principal de una cultura de la paz. Y para que esta logre sus objetivos, es menester unirla al desarrollo humano sostenible, al respecto de los derechos y a la justicia social.

La cultura de la paz debe contribuir al fortalecimiento de los procesos de democratización integral, del pluralismo político y la participación real de la sociedad civil, implementando sistemas educativos y de comunicación integrales que permitan plantar, en todos los niveles y sectores, los valores éticos que la sustentan, comenzando por la infancia, los formadores de formadores y los especialistas de la opinión pública. Es obvio, entonces, que la Constitución de 1991 haya consagrado los artículos 22 y 41, los cuales a la letra dicen, respectivamente: “La paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento” y “En todas las instituciones de educación, oficiales y privadas, serán obligatorios el estudio de la Constitución y la instrucción cívica. Así mismo, se fomentarán prácticas democráticas para el aprendizaje de los principios y valores de la participación ciudadana. El Estado divulgará la Constitución”.

De igual manera como en las instituciones educativas se propugna el conocimiento básico de las ciencias, las humanidades y otras disciplinas, es menester que la Cátedra de la Paz tenga un carácter obligatorio y el Estado garantice su funcionamiento y eficacia, procurando los recursos necesarios para tal efecto, pues si queremos que una sociedad tan convulsionada como la nuestra sea viable, se impone la necesidad de crear en las personas el hábito de pensar en la paz, de asumir el deber de hacer la paz, de hablar sobre la necesidad de hacer la paz, de realizar actos de paz, de aprender a hacer la paz, de enseñar a hacer la paz, de hacer la paz y de preservarla con devoción.

Una cosa es acabar mediante negociaciones el conflicto que enfrenta a las partes en pugna. Que altera la paz, desgarrar y destruye brutalmente la vida normal de las sociedades. Y otra, es crear la cultura de paz para educar a la comunidad en el hábito de vivir en paz.

La Cátedra de la Paz ha recibido el respaldo de la academia, de los consultorios jurídicos y de las

organizaciones sociales más representativas del país.

Así mismo, representantes oficiales y privados, nacionales y extranjeros, en reunión celebrada en Barranquilla durante los días 6, 7 y 8 de noviembre de 2013 suscribieron el Pacto por el Fortalecimiento de la Educación Superior, de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, el cual en su parte declaratoria determinó: “Incorporar la Cátedra de La Paz en los centros educativos tanto distritales como departamentales en todos sus niveles, como un proyecto de articulación de la educación media con la educación superior”.

Contribuir a crear la cultura que haga de la paz un hábito de vida, es el trascendental propósito de la Cátedra de la Paz.

Por todo lo anterior, creernos indispensable presentar a consideración del honorable Congreso de la República el presente proyecto de ley.

SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Arts. 139 y ss. Ley 5ª de 1992)

El día 13 del mes de marzo del año 2014 se radicó en este despacho el Proyecto de ley número 174, con todos y cada uno de los requisitos constitucionales y legales, por los honorables Senadores *Juan Francisco Lozano Ramírez*, *Juan Mario Laserna Jaramillo*, y el honorable Representante *Telésforo Pedraza Ortega*.

El Secretario General,

Gregorio Eljach Pacheco.

SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA GENERAL

Tramitación de Leyes

Bogotá, D. C., 13 de marzo de 2014

Señor Presidente:

Con el fin de que se proceda a repartir el Proyecto de ley número 174 de 2014 Senado, *por la cual se establece la Cátedra de la Paz en todas las instituciones educativas del país*, me permito pasar a su Despacho el expediente de la mencionada iniciativa que fue presentada en el día de hoy ante Secretaría General, por los honorables Senadores *Juan Francisco Lozano Ramírez*, *Juan Mario Laserna Jaramillo*. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley, es competencia de la Comisión Sexta Constitucional Permanente, de conformidad con las disposiciones reglamentarias y de ley.

El Secretario General,

Gregorio Eljach Pacheco.

PRESIDENCIA DEL HONORABLE
SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 13 de marzo de 2014

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el proyecto de ley de la referencia a la Comisión Sexta Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional con el fin de que sea publicado en la *Gaceta del Congreso*.

Cumplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Juan Fernando Cristo Bustos.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

* * *

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 175 DE
2014 SENADO**

por medio de la cual se aprueba el “Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad” adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo el 15 de junio de 2000.

El Congreso de la República

Visto el texto del “Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad” adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 2000”.

(Para ser transcrito: Se adjunta copia de la versión auténtica del Convenio en idioma español, publicada en el sitio web oficial de la Organización Internacional del Trabajo, el cual consta de tres (3) folios, certificada por la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Tratados del Ministerio de Relaciones Exteriores.)

C-183 – CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 2000 (NÚMERO 183)

Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (entrada en vigor: 7 febrero 2002). Adopción: Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000) – Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales;

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y

Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término *mujer* se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término *hijo* a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio

a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extienda la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes

o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica naciona-

les. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o

b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de

dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

EXAMEN PERIÓDICO

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses

después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TRATADOS DE LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

CERTIFICA:

Que el texto del “*Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad*” adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 2000, que se acompaña al presente proyecto de ley, corresponde a la versión auténtica, en idioma español, publicada en la página web oficial de la Organización Internacional del Trabajo:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Dada en Bogotá, D. C., a los veinticinco (25) días del mes de febrero de dos mil catorce (2014).

La Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Tratados, Directora de Asuntos Jurídicos Internacionales,

María Alejandra Encinales Jaramillo.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Honorables Senadores y Representantes:

En nombre del Gobierno Nacional y en cumplimiento de los artículos 150 numeral 16, 189 numeral 2 y 224 de la Constitución Política de Colombia, presentamos a consideración del honorable Congreso de la República el proyecto de ley por medio de la cual se aprueba el “*Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad*” adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 2000”.

“La Organización Internacional del Trabajo”

La Organización Internacional del Trabajo, (OIT), fue creada en 1919 como parte del tratado de Versalles. La misión de la OIT es promover la justicia social y los derechos humanos y laborales. Lo anterior, a través del fomento de condiciones de trabajo equitativas, por medio de las cuales se logre justicia social. Su misión es lograr que exista paz laboral, elemento esencial para la prosperidad y desarrollo de la población.

Así las cosas, los objetivos de la OIT son: fomentar los derechos laborales; ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente; mejorar la protección social; y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

Al respecto, resulta importante señalar que en aras de responder a las necesidades de mujeres y hombres trabajadores, la Organización, a través de un diálogo social, reúne gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer las normas de trabajo, desarrollar políticas y programas de manera conjunta.

Por su parte la Conferencia Internacional del Trabajo, es el órgano que reúne a los delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados Miembros de la OIT, mediante la cual se establecen normas internacionales del trabajo. Asimismo, constituye un foro de discusiones de cuestiones sociales y laborales fundamentales para alcanzar la justicia social en el ámbito laboral.

“El Convenio 189 sobre la Protección de la Maternidad”

El objeto del “convenio 189 sobre la Protección de la Maternidad” suscrito el 15 de junio del 2000, es promover la igualdad de las mujeres integrantes de la fuerza laboral y velar por la seguridad de las madres y de sus hijos.

Por medio del reconocimiento de la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y prácticas nacionales, el Convenio busca evitar que las mujeres asalariadas (incluidas aquellas que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente) que se encuentren en estado de embarazo o lactando, desempeñen un trabajo perjudicial para su salud o la de su hijo.

En este orden de ideas, este instrumento internacional sienta las bases de la protección de los derechos especiales de las mujeres embarazadas, tales como: el derecho a una licencia de maternidad de al menos 14 semanas; la garantía de una licencia en caso de complicaciones o enfermedad y la protección del empleo y no discriminación, entre otros.

Considerando lo anterior, la presentación del presente proyecto de ley se realiza como resultado de las consultas realizadas entre representantes del Gobierno Nacional, de los empleadores y de los trabajadores, en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. En particular, de la Subcomisión de Asuntos Internacionales de la Comisión Permanente de Concertación, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 2° y 3° del Convenio 144 de 1976 sobre Consultas Tripartitas (Normas Internacionales del Trabajo), ratificado por la República de Colombia. Mediante dicho Convenio el Estado colombiano se comprometió a poner en práctica procedimientos efectivos de consulta sobre aspectos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros asuntos de interés mutuo, con miras a la aprobación y ratificación de Convenios, como ocurre efectivamente

con el *Convenio 183 sobre Protección de la Maternidad*, adoptado el 15 de junio del 2000.

Sobre el particular, es preciso mencionar que el *acuerdo de la Negociación Colectiva Pliego Unificado Estatal*, suscrito el 16 de mayo de 2013, entre el Gobierno Nacional y las organizaciones más representativas de trabajadores, en el punto 23 señaló: “*El Presidente de la República, en cumplimiento de su deber frente a la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) y en ejercicio de su competencia constitucional, presentará al Congreso de la República, el proyecto de ley para la aprobación de los Convenios de la OIT ... número 183 “sobre la Protección de la Maternidad”.*”

Este Convenio tiene el propósito de dar protección a las mujeres trabajadoras, en especial en situación de embarazo o en lactancia sin discriminación alguna, y a su vez actualiza y revisa el Convenio número 103, sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952.

Cabe señalar que el artículo 43 de la Constitución Política establece el marco de dicha protección, al señalar que durante el embarazo y después del parto, la mujer gozará de especial asistencia y protección del Estado y recibirá de este, subsidio alimentario, si para entonces estuviere desempleada o desamparada. En el campo laboral, el artículo 33 de la Ley 50 de 1990 establece que la maternidad gozará de la especial protección del Estado.

Asimismo, el Convenio prevé que el Estado Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado como perjudicial o que conlleve un riesgo para la salud de la madre o de su hijo.

En este sentido, la Resolución número 2400 de 1979, proferida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el artículo 699, establece que “*las mujeres embarazadas no podrán ser empleadas en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas*”.

La precitada resolución, en el artículo 700, también previó que “*las mujeres embarazadas no podrán realizar trabajos que demanden levantar pesos, o para los cuales deba estar parada o en continuo movimientos en trabajos que demande gran equilibrio del cuerpo, tales como trabajar en escaleras o el manejo de máquinas pesadas o que tengan punto de operación peligrosa*”.

Por su parte, el Convenio, en el numeral 1 del artículo 4°, establece que se debe otorgar una licencia de maternidad con una duración de al menos catorce semanas; posteriormente, en el numeral 4 del mismo artículo, aclara que la licencia de maternidad incluirá una licencia obligatoria de seis semanas posteriores al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 1468 de 2011, establece el descanso remunerado en la época del parto, señalando que:

1. *Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.*

2. *Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.*

3. *Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:*

a) *El estado de embarazo de la trabajadora;*

b) *La indicación del día probable del parto, y*

c) *La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.*

4. *Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.*

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

5. *La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros ampliando la licencia en dos (2) semanas más.*

6. *En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.*

7. *La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:*

a) *Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.*

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.

b) *Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.*

Parágrafo 1°. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad...”.

El parágrafo 2° del precitado artículo señala que de las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

Adicional a lo anterior, la Ley 100 de 1993, en su artículo 207 determina que la mujer que se encuentre afiliada al régimen contributivo, tiene derecho a prestaciones económicas equivalentes al 100% del ingreso base de cotización durante la licencia de maternidad y, que para tener derecho al disfrute, se requiere haber cotizado por un período igual al de la gestación.

Igualmente, la remuneración durante la licencia está a cargo de la empresa prestadora de salud, a la cual se encuentre afiliada la mujer embarazada (artículos 63 y 70 del Decreto número 806 de 1998).

Ahora bien, en caso de enfermedad o complicaciones o riesgo, el Convenio consagra en su artículo 5°, que se deberá otorgar una licencia adicional antes o después del período de licencia de maternidad, en el evento en que estos sucesos se produzcan como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determine la legislación y la práctica nacional.

Al respecto, se debe señalar que en los Decretos números 1406 de 1999, y 47 de 2000, se regula todo lo relacionado con las licencias por maternidad.

En relación con las prestaciones, el artículo 6° del Convenio establece el otorgamiento de prestaciones de maternidad, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda estar acorde con la práctica nacional.

Estipula también que, con el fin de proteger el estado de las mujeres embarazadas en el mercado laboral, las prestaciones relativas a la licencia deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio, con cargo a fondo públicos o según lo determinen la legislación y la práctica nacional agre-

ga que un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin un acuerdo expreso, salvo cuando esté previsto en la legislación.

Cabe resaltar que en el ordenamiento interno colombiano, por disposición expresa de las normas que reglamentan el Sistema General de Seguridad Social en Salud en Colombia, el empleador, en casos excepcionales, si está obligado a pagar directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres embarazadas.

En relación con las prestaciones médicas que se le deben a la madre y a su hijo, el Convenio señala que se deberán proporcionar de acuerdo con la legislación o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, las prestaciones médicas deben comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesaria.

Estas prestaciones médicas se encuentran incluidas en la Resolución 5521 de 2013, “por la cual se define, aclara y actualiza integralmente el Plan Obligatorio de Salud (POS)”.

Por otra parte, el artículo 8° del Convenio prohíbe al empleador el despido de una mujer que esté embarazada, durante la licencia de maternidad o después de haberse reintegrado al trabajo en un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia.

En este sentido, el artículo 239 del C.S.T, prohibición de despedir, modificado por el artículo 20 de la Ley 1468 de 2011, señala:

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Un punto importante que establece el artículo 9° del Convenio, es el deber de adoptar medidas tendientes a garantizar que la maternidad no constituya causa de discriminación para el acceso y permanencia en el empleo. Es por tal razón que por medio del instrumento se prohíbe al empleador exigir un examen de embarazo, salvo que este se solicite para efectos de realizar trabajos prohibidos total o parcialmente a mujeres embarazadas o lactantes, o que puedan constituir un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y/o del hijo.

En relación con este punto, el artículo 43 de nuestra Constitución Política determina que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. De aquí que la mujer no pueda ser sometida a ninguna clase de discriminación durante el embarazo y después del parto, por lo que gozará de especial asistencia y protección del Estado a través de un subsidio alimentario, en caso en que para entonces estuviere desempleada o desamparada.

Sobre el particular, y en el caso de mujeres cabeza de familia, la Ley 82 de 1993 establece para ellas un apoyo especial del Estado.

Ahora bien, en relación con la lactancia, el artículo 10 del Convenio 183 establece que toda mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día, o una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo, y se remite a la legislación y práctica nacional en lo relacionado al número y la duración de esas interrupciones.

En el caso colombiano, el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto número 13 de 1967, otorga dos descansos remunerados de 30 minutos cada uno durante la lactancia, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad y si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se haga constar y exponga las razones que justifiquen conceder más descansos de los señalados, el empleador está obligado a concederlos.

Por las anteriores consideraciones y con miras a reforzar la protección de las mujeres en estado de embarazo y etapa de lactancia, establecida en la Constitución Política y en la legislación laboral colombiana, el Gobierno Nacional, a través de la señora Ministra de Relaciones Exteriores y el señor Ministro del Trabajo, solicita al honorable Congreso de la República aprobar el “*Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad*” adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 2000”.

De los Senadores y Representantes,

La Ministra de Relaciones Exteriores,

María Ángela Holguín Cuéllar.

El Ministro del Trabajo,

Rafael Pardo Rueda.

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 26 febrero de 2014

Autorizado Sométase a la consideración del honorable Congreso de la República para los efectos constitucionales.

(Fdo.) JUAN MANUEL SANTOS
CALDERÓN

La Ministra de Relaciones Exteriores,

(Fdo.) *María Ángela Holguín Cuéllar.*

El Ministro del Trabajo,

(Fdo.) *Rafael Pardo Rueda.*

DECRETA:

Artículo 1°. Apruébese el “*Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad*” adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 2000.

Artículo 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7° de 1944, el “*Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad*” adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 15 de junio de 2000, que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto de la misma.

Artículo 3°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá, D. C., a 26 de febrero de 2014.

Presentado al honorable Congreso de la República por la Ministra de Relaciones Exteriores y el Ministro del Trabajo.

La Ministra de Relaciones Exteriores,

María Ángela Holguín Cuéllar.

El Ministro del Trabajo,

Rafael Pardo Rueda.

LEY 424 DE 1998

(enero 13)

por la cual se ordena el seguimiento a los convenios internacionales suscritos por Colombia.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El Gobierno Nacional a través de la Cancillería presentará anualmente a las Comisiones Segundas de Relaciones Exteriores de Senado y Cámara, y dentro de los primeros treinta días calendario posteriores al período legislativo que se inicia cada 20 de julio, un informe pormenorizado acerca de cómo se están cumpliendo y desarrollando los Convenios Internacionales vigentes suscritos por Colombia con otros Estados.

Artículo 2°. Cada dependencia del Gobierno nacional encargada de ejecutar los Tratados Internacionales de su competencia y requerir la reciprocidad en los mismos, trasladará la información

pertinente al Ministerio de Relaciones Exteriores y este, a las Comisiones Segundas.

Artículo 3°. El texto completo de la presente ley se incorporará como anexo a todos y cada uno de los Convenios Internacionales que el Ministerio de Relaciones Exteriores presente a consideración del Congreso.

Artículo 4°. La presente ley rige a partir de su promulgación.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Amylkar Acosta Medina.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Pedro Pumarejo Vega.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

Carlos Ardila Ballesteros.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

Diego Vivas Tafur.

REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y ejecútese.

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 13 de enero de 1998.

ERNESTO SAMPER PIZANO

La Ministra de Relaciones Exteriores,

María Emma Mejía Vélez.

SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA GENERAL

Tramitación de Leyes

Bogotá, D. C., 18 de marzo de 2014

Señor Presidente:

Con el fin de que se proceda a repartir el Proyecto de ley número 175 de 2014, *por medio de la cual se aprueba el “Convenio 183 sobre la protección de la maternidad”* adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 88ª reunión de la conferencia internacional de la organización internacional del trabajo, el 15 de junio de 2000, me permito pasar a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa que fue presentada en el día de hoy ante Secretaría General por la Ministra de Relaciones Exteriores doctora *María Ángela Holguín Cuéllar*, y el Ministro del Trabajo doctor *Rafael Pardo Rueda*. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es competencia de la Comisión Segunda Constitucional Permanente, de conformidad con las disposiciones reglamentarias y de ley.

El Secretario General,

Gregorio Eljach Pacheco.

PRESIDENCIA DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 18 de marzo de 2014

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el proyecto de ley de la

referencia a la Comisión Segunda Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional con el fin de que sea publicado en la *Gaceta del Congreso*.

Cúmplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Juan Fernando Cristo Bustos.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

* * *

PROYECTO DE LEY NÚMERO 176 DE 2014 SENADO

por medio de la cual se aprueba el “Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 63ª reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 1977.

El Congreso de la República

Visto el texto del “*Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería*” adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 63ª reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 1977.

(Para ser transcrito: Se adjunta copia de la versión auténtica del Convenio en idioma español, publicada en el sitio web oficial de la Organización Internacional del Trabajo, el cual consta de tres (3) folios, certificada por la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Tratados del Ministerio de Relaciones Exteriores.).

C-149 – CONVENIO SOBRE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA, 1977 (NÚM. 149)

Convenio sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería (Entrada en vigor: 11 julio 1979) Adopción: Ginebra, 63ª reunión CIT (21 junio 1977) – Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

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 junio 1977 en su sexagésima tercera reunión;

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

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

Observando que la situación actual del personal de enfermería en numerosos países del mundo, caracterizada por la escasez de personal calificado y una utilización a veces inadecuada del personal

existente, constituye un obstáculo para el desarrollo de servicios de salud eficaces;

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

Considerando que, habida cuenta de las condiciones particulares en que se desempeña esta profesión, conviene completar las normas generales arriba mencionadas con otras especialmente aplicables al personal de enfermería y destinadas a garantizarle una condición que corresponda a su función en el campo de la salud y que reciba su aceptación;

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

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

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos setenta y siete, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977:

Artículo 1°

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión personal de enfermería comprende todas las categorías de personal que prestan asistencia y servicios de enfermería.

2. Este Convenio se aplica a todo el personal de enfermería, sea cual fuere el lugar en que ejerza sus funciones.

3. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrá adoptar disposiciones especiales para el personal de enfermería que presta asistencia y servicios de enfermería a título benévolo; tales disposiciones no deberán ser inferiores a las contenidas en el párrafo 2, a), del artículo 2° y en los artículos 3°, 4° y 7° del presente Convenio.

Artículo 2°

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá elaborar y poner en práctica, según métodos apropiados a las condiciones nacionales, una política de servicios y de personal de

enfermería que, en el marco de una programación general de los servicios de salud, cuando esta exista, y dentro de los recursos disponibles para el conjunto de estos servicios, tenga por objeto prestar tales servicios en la cantidad y calidad necesarias para asegurar a la población el mayor nivel posible de salud.

2. En particular, tomará las medidas necesarias para proporcionar al personal de enfermería:

(a) una educación y una formación apropiadas al ejercicio de sus funciones; y

(b) condiciones de empleo y de trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraer y retener al personal en la profesión.

3. La política mencionada en el párrafo 1 de este artículo deberá formularse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando estas existan.

4. Dicha política deberá coordinarse con las relativas a los otros aspectos de la salud y a otras categorías de personal de los servicios de salud, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 3°

1. Las exigencias básicas en materia de instrucción y de formación de personal de enfermería y la supervisión de esta instrucción y de esta formación deberán ser previstas por la legislación nacional, o por las autoridades o los organismos profesionales competentes, habilitados al efecto por la legislación nacional.

2. La instrucción y la formación del personal de enfermería deberán coordinarse con la instrucción y la formación proporcionadas a los otros trabajadores en el campo de la salud.

Artículo 4°

La legislación nacional precisará las condiciones que deben reunirse para tener derecho al ejercicio de la práctica de enfermería y reservar este ejercicio a las personas que reúnan dichos requisitos.

Artículo 5°

1. Se tomarán medidas para fomentar la participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal en la adopción de las decisiones que le afectan, según métodos apropiados a las condiciones nacionales.

2. La determinación de las condiciones de empleo y de trabajo deberá realizarse, de preferencia, mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

3. La solución de los conflictos que plantee la determinación de las condiciones de empleo se tratará de lograr por medio de la negociación entre las partes o por medio de procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación o el arbitraje voluntario, cuyo carácter garantice la confianza de las partes interesadas.

Artículo 6°

El personal de enfermería deberá gozar de condiciones por lo menos equivalentes a las de los demás trabajadores del país correspondiente, en los aspectos siguientes:

- a) horas de trabajo, incluidas la reglamentación y la compensación de las horas extraordinarias, las horas incómodas y penosas y el trabajo por turnos;
- b) descanso semanal;
- c) vacaciones anuales pagadas;
- d) licencia de educación;
- e) licencia de maternidad;
- f) licencia de enfermedad;
- g) seguridad social.

Artículo 7°

Todo Miembro deberá esforzarse, si fuere necesario, por mejorar las disposiciones legislativas existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo adaptándolas a las características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que este se realiza.

Artículo 8°

Las disposiciones del presente convenio, en la medida en que no se apliquen por vía de contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional y que se considere apropiado, habida cuenta de las condiciones particulares de cada país, deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Artículo 9°

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 10

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del dere-

cho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TRATADOS DE LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DEL

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CERTIFICA:

Que el texto del “*Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería*” adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 63ª reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 1977, que se acompaña al presente proyecto de ley, corresponde a la versión auténtica, en idioma español, publicada en la página web oficial de la Organización Internacional del Trabajo:

http://www.ilo.org/dy/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312294

Dada en Bogotá, D. C., a los veinticinco (25) días del mes de febrero de dos mil catorce (2014).

La Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Tratados, Directora de Asuntos Jurídicos Internacionales,

María Alejandra Encinales Jaramillo.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Honorables Senadores y Representantes:

En nombre del Gobierno Nacional y en cumplimiento de los artículos 150 numeral 16, 189 numeral 2 y 224 de la Constitución Política de Colombia, presentamos a consideración del honorable Congreso de la República el proyecto de ley *por medio de la cual se aprueba el “Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería” adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 63ª reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 1977.*

“La Organización Internacional del Trabajo”

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles. La misión de la OIT es promover la justicia social y los derechos humanos y laborales. Lo anterior, a través del fomento de condiciones de trabajo equitativas, por medio de las cuales se logre justicia social. Su misión es lograr que exista paz laboral, elemento esencial para la prosperidad y desarrollo de la población.

Así las cosas, los objetivos de la OIT son: fomentar los derechos laborales; ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente; mejorar la protección social; y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

Al respecto resulta importante señalar que en aras de responder a las necesidades de mujeres y hombres trabajadores, la Organización, a través de un diálogo social, reúne gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer las normas de trabajo, desarrollar políticas y programas de manera conjunta.

Por su parte la Conferencia Internacional del Trabajo, es el órgano que reúne a los delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados Miembros de la OIT, mediante la cual se establecen normas internacionales del trabajo.

Asimismo, constituye un foro de discusiones de cuestiones sociales y laborales fundamentales para alcanzar la justicia social en el ámbito laboral.

“El Convenio 149 sobre Personal de Enfermería”

Reconociendo el papel fundamental que desempeña el personal de enfermería para la protección y mejoramiento de la salud y el bienestar de la población mundial, el *Convenio 149 sobre Personal de Enfermería*, adoptado el 21 de junio de 1977, sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, se adoptó precisamente con el fin de mejorar las condiciones de empleo, de trabajo, de crecimiento profesional y de vida personal de las personas que trabajan en esta área de la salud.

En este sentido, el Convenio busca que los Estados Miembros establezcan una política de servicios y de personal de enfermería integral, que complemente las normas generales sobre discriminación, libertad sindical, seguridad social y servicios sociales, protección de la salud de los trabajadores y libertad sindical, entre otros.

Adicionalmente, pretende que se garantice una educación y formación adecuadas al ejercicio de sus funciones, así como unas condiciones de empleo y de trabajo capaces de atraer y retener al personal en la profesión.

De igual forma, el objeto de este instrumento internacional es fomentar, tanto la participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería que prestan como su consulta en la adopción de las decisiones que los afectan. Lo anterior, con miras a otorgarles condiciones equivalentes a los demás trabajadores.

Al respecto, resulta preciso mencionar que las normas que figuran en el precitado Convenio, se elaboraron en colaboración con la Organización Mundial de la salud, en aras de promover y garantizar su aplicación y efectiva ejecución.

En este orden de ideas, la presentación del presente proyecto de ley se realiza como resultado de las consultas realizadas entre representantes del Gobierno Nacional, de los empleadores y de los trabajadores, en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. En particular de la Subcomisión de Asuntos Internacionales de la Comisión Permanente de Concertación, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 2° y 3° del Convenio 144 de 1976 sobre Consultas Tripartitas (Normas Internacionales del Trabajo), ratificado por la República de Colombia. Mediante dicho Convenio el Estado colombiano se comprometió a poner en práctica procedimientos efectivos de consulta, sobre aspectos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros asuntos de interés mutuo, con miras a la aprobación y ratificación de Convenios, como ocurre efectivamente con el *Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería*, adoptado el 21 de junio de 1977.

El Acuerdo de la Negociación Colectiva, Pliego Unificado Estatal, suscrito el 16 de mayo de 2013, entre el Gobierno Nacional y las organizaciones más representativas de trabajadores, en su punto 23 señaló: “*El Presidente de la República, en cumplimiento de su deber frente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en ejercicio de su competencia constitucional presentará al Congreso de la República, proyecto de ley para la aprobación de los convenios de la OIT número 149 Sobre personal de enfermería...*”.

El Convenio 149 de 1977 en su Preámbulo indica:

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

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

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

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

Considerando que, habida cuenta de las condiciones particulares en que se desempeña esta profesión, conviene completar las normas generales arriba mencionadas con otras especialmente aplicables al personal de enfermería y destinadas a garantizarle una condición que corresponda a su función en el campo de la salud y que reciba su aceptación;

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

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

En virtud de los objetivos acordados en la Conferencia, el Convenio en su artículo 1° define lo

que se entiende por personal de enfermería, el campo de aplicación del mismo y establece la posibilidad de adoptar disposiciones especiales para el personal que presta sus servicios y asistencia de enfermería a título benévolo.

En este sentido, la Ley 266 de 1996 reglamenta el ejercicio de la profesión de enfermería, define la naturaleza y el propósito de la profesión, determina el ámbito del ejercicio profesional, desarrolla los principios que la rigen, determina sus entes rectores de dirección, organización, acreditación y control del ejercicio profesional y las obligaciones y derechos que se derivan de su aplicación.

Asimismo la Ley 1164 de 2007, *“por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano”*, tiene por objeto: *“establecer las disposiciones relacionadas con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del Talento Humano del área de la salud mediante la articulación de los diferentes actores que intervienen en estos procesos.”*

Señala la citada ley que debe entenderse por Talento Humano en Salud: *“todo el personal que interviene en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad de todos los habitantes del territorio nacional dentro de la estructura organizacional de la prestación de los servicios de salud.”*

El Convenio, en el artículo 2°, obliga al Estado que lo ratifique, a poner en práctica una política de servicios de salud y personal de enfermería, que dentro del marco de una programación general de tales servicios y dentro de los recursos disponibles para el conjunto de estos, tenga por objeto prestarlos en la cantidad y calidad necesarias para asegurar a la población el mayor nivel posible de salud.

Igualmente, señala que el Estado que lo ratifique deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar al personal de enfermería educación, formación, condiciones de empleo y de trabajo adecuadas, incluidas perspectivas de carrera y remuneración, capaces de atraer y retener al personal en la profesión.

Determina el Convenio que las políticas deben ser formuladas en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados.

En atención a las conclusiones de expertos en el tema de enfermería, el Gobierno Nacional, reunido en el marco de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideró de suma importancia adelantar una política de servicios y personal de enfermería que aplique los principios contemplados en el artículo 2° del Convenio, con el propósito de atraer y retener al personal de enfermería en su profesión, capital indispensable para el desarrollo social y económico.

En este sentido, el artículo 6° de la Ley 266 de 1996 establece la competencia del Consejo Técnico Nacional de Enfermería para preparar, diseñar y elaborar una política de servicios y personal de

enfermería en el país. Así mismo, hace referencia a la formación, distribución y empleo del recurso humano de enfermería.

Por su parte, la precitada Ley 1164 de 2007, en su artículo 4°, crea el Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, como un organismo asesor del Gobierno Nacional, de carácter y consulta permanente, para la definición de políticas encaminadas al desarrollo de Talento Humano en Salud. El párrafo 3° determina que para el estudio y análisis de los diferentes temas objeto de su competencia, el Consejo Nacional del Talento Humano contará con una Sala Laboral y una Académica.

Ahora bien, el Convenio en su artículo 3° establece que las exigencias en materia de instrucción y formación del personal de enfermería y la supervisión de esta instrucción y de esta formación, deberán ser previstas por la legislación nacional o por las autoridades o los organismos profesionales competentes, habilitados al efecto.

Igualmente, señala que dicha instrucción y la formación del personal de enfermería deberá coordinarse con la instrucción y la formación proporcionadas a los otros trabajadores en el campo de la salud.

El Convenio en el artículo 4° establece que la legislación nacional precisará las condiciones que deben reunirse para tener derecho al ejercicio de la práctica de enfermería y reservar su ejercicio a las personas que reúnan dichos requisitos.

Al respecto, la Ley 266 de 1996, en los artículos 13, 14 y 15, establece la instancia ante la que se registran los profesionales de la enfermería y los requisitos para dicho registro, incluyendo los posgraduados.

Además, la Ley 1164 de 2007 establece en el artículo 9° los Colegios Profesionales, con funciones públicas, entre otras, la de inscribir a los profesionales de la disciplina correspondiente, en el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud y la de expedir una tarjeta profesional como identificación única de los profesionales inscritos en el mencionado Registro.

Por otra parte, el Convenio en el artículo 5° indica que se tomarán medidas para fomentar la participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal en la adopción de las decisiones que le afectan, según métodos apropiados a las condiciones nacionales.

La determinación de las condiciones de empleo y de trabajo deberá realizarse, de preferencia, mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

La solución de los conflictos que plantee la determinación de las condiciones de empleo, se tratará de lograr por medio de la negociación entre las partes o a través de procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación o el arbitraje voluntario, cuyo carácter garantice a confianza de las partes interesadas.

Sobre el particular es preciso señalar que el Estado colombiano cuenta con el Consejo Técnico Nacional de Enfermería, el cual tiene como propósito facilitar y fomentar la participación del personal de enfermería en la adopción de las decisiones que les afecten tanto en el ámbito nacional como territorial y gremial.

De igual forma, la legislación nacional garantiza la libertad de asociación, la libertad sindical y el ejercicio efectivo de la negociación colectiva.

El Convenio en el artículo 6° dispone que el personal de enfermería deberá gozar de condiciones por lo menos equivalentes a las de los demás trabajadores del país, en los siguientes aspectos: horas de trabajo, incluidas la reglamentación y la compensación de las horas extraordinarias, las horas incómodas y penosas y el trabajo por turnos; descanso semanal; vacaciones anuales pagadas; licencia de educación; licencia de maternidad y seguridad social.

Al respecto, es importante señalar que la legislación nacional es aplicable a todos los habitantes del territorio nacional, sin discriminación alguna por razones de sexo, raza, ocupación, condición social, entre otras. Lo anterior, con fundamento en los 13, 25 y 53 de la Constitución Política y en los artículos 2°, 10 y 13 del Código Sustantivo del Trabajo.

El Convenio en el artículo 7° establece que todo Miembro deberá esforzarse, si fuere necesario, por mejorar las disposiciones legislativas existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo, adaptándolas a las características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que este se realiza.

En efecto, la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, establece en el artículo 1° las siguientes definiciones;

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del

bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Programa de Salud Ocupacional: En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El Convenio en el artículo 8° establece que sus disposiciones, en la medida en que no se apliquen por vía de contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional y que se considere apropiado, habida cuenta de las condiciones particulares de cada país, deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Así las cosas, es fundamental tener en cuenta que el cuidado de la vida y la salud de las comunidades es el objeto del personal de la salud y, específicamente, del equipo de enfermería. En esta premisa radica la importancia del Personal de Enfermería para los Sistemas de Salud y Seguridad Social de los países, reconocido mediante Resoluciones y Convenios adoptados por organismos internacionales como la OMS, la OIT y el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE).

La 42ª Asamblea Mundial de la Salud, realizada en 1992, adoptó la Resolución 42.27 sobre Fortalecimiento de la Enfermería. Posteriormente se adoptaron cuatro resoluciones más, encaminadas a tomar medidas para el cumplimiento de este propósito.

Durante la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, realizada en el mes de mayo de 2001, los Estados miembros rindieron un informe sobre la aplicación de las diferentes resoluciones y nuevamente esta Asamblea reconoció:

- La importancia de contar con sistemas de salud accesibles en la iniciativa de la mejora de la salud de la población.

- La necesidad de disponer de recursos apropiados, en particular de los recursos humanos, para la prestación de servicios de salud.

- La función crucial y eficaz, en relación con el costo para reducir el exceso de mortalidad, morbilidad y discapacidad, así como para fomentar estilos de vida sana desempeñada por el personal de enfermería.

- La preocupación por la escasez mundial de enfermeras/os.

- La importancia que tienen los servicios de enfermería como núcleo de todo sistema sanitario y en la salud nacional.

- La necesidad de seguir colaborando con todos los Estados asociados, cuyo trabajo repercute en la salud de la población, en la promoción de la salud y en la atención sanitaria.

– A fomentar el desarrollo de sus sistemas de salud, haciendo participar a las enfermeras/os en la elaboración, planificación y aplicación de la política sanitaria en todos los niveles;

– A elaborar y aplicar planes de acción nacionales en pro de la salud, así como modelos de enseñanza, legislación, reglamentación y práctica para las enfermeras/os, que correspondan a los conocimientos y competencias necesarias para atender las necesidades de salud de la población;

– A establecer programas integrales de desarrollo de los recursos humanos que favorezcan la formación, la contratación y retención en los servicios de salud del personal de enfermería cualificado y motivado;

– A elaborar y aplicar políticas y programas que garanticen la seguridad en los lugares y en el entorno de trabajo del personal de enfermería;

– A respaldar las medidas enunciadas, con el seguimiento y evaluación continuos de las necesidades de enfermería y la aplicación de planes nacionales de enfermería, como parte integrante de la política nacional de salud.

Además, pidió a la Directora General:

– Prestar apoyo a los Estados Miembros para que establezcan mecanismos de indagación de la escasez mundial de personal de enfermería, incluido el efecto de las migraciones y la elaboración de planes y programas con inclusión de modelos de contratación internacional ajustadas a la ética.

– Apoyar a los Estados Miembros en los esfuerzos encaminados a fortalecer la enfermería y aumentar el número de Centros Colaboradores de la OMS, en materia de Enfermería en los países en desarrollo;

– Propender por la participación de expertos en enfermería en la planificación integrada de recursos humanos para la salud, incluido el apoyo de los Estados Miembros;

– Desarrollar y aplicar sistemas o indicadores uniformes de evaluación del desempeño en los planos nacional, regional y mundial, para vigilar y medir los progresos realizados en esta materia:

– Mantener informada a la Asamblea de Salud, de los progresos realizados en la aplicación de la Resolución en mención.

El Grupo Consultivo Mundial de Enfermería de la (OMS), reunido el 20 de diciembre de 2000, concluyó que los servicios de Enfermería están en crisis como consecuencia, sobre todo, de unas políticas de personal deficientemente planificadas e ineficaces, de unos sistemas de salud fragmentados y de las tendencias epidemiológicas y socioeconómicas.

Igualmente concluyeron que el personal de enfermería abandona los sistemas de salud por: los bajos salarios, condiciones de trabajo arriesgadas, la falta de avance y autonomía profesional, situaciones que han traído como consecuencia una fuerte disminución de nuevos ingresos a la profesión.

Los expertos están de acuerdo en que, si la comunidad mundial de salud pública no corrige esta tendencia, se verá en grave peligro la capacidad de funcionamiento de muchos sistemas de salud.

De conformidad con la Dirección de Talento Humano y Salud del Ministerio de Salud y Protección Social, entidad encargada del registro profesional de las personas que se desempeñan en la profesión de enfermería, la siguiente es la descripción socio-laboral del sector en el país.

ESTADÍSTICAS BÁSICAS DEL PERSONAL SANITARIO: ENFERMERÍA

1. Proyecciones del *stock* de Profesionales (Tomado de Recursos Humanos de la Salud en Colombia – 2008)

Tabla 49. Proyecciones del *stock* de profesionales por disciplina (1974-2011)

Año	Medicina	Enfermería	Odontología	Nutrición y dietética	Terapias y	Bacteriología laboratorio	Optometría	Química farmacéutica	Total
2000	49,406	19,690	27,259	4,531	16,251	13,474	2,335	2,621	135,668
2001	51,209	21,340	28,685	4,751	17,760	14,324	2,618	2,681	143,367
2002	53,551	22,926	30,039	4,914	19,241	15,086	2,744	2,948	151,449
2003	56,532	25,001	31,827	5,123	21,188	15,743	2,927	3,168	161,508
2004	59,673	26,920	33,053	5,337	23,016	16,444	3,132	3,385	170,959
2005	62,703	28,966	34,057	5,602	25,285	17,139	3,289	3,555	180,595
2006	65,150	31,228	34,950	5,750	27,737	17,783	3,389	3,638	189,624
2007	67,614	33,404	35,907	5,957	30,186	18,451	3,529	3,788	198,836
2008	70,079	35,627	36,865	6,160	32,634	19,119	3,670	3,937	208,091
2009	72,544	37,849	37,823	6,364	35,083	19,786	3,810	4,087	217,347
2010	75,008	40,072	38,781	6,568	37,531	20,454	3,951	4,237	226,602
2011	77,473	42,295	39,738	6,771	39,980	21,122	4,091	4,387	235,857

En Colombia, en los últimos 10 años han egresado un total de 25.918 (ver tabla 1) profesionales de los 59 programas académicos, tal como lo explica la tabla 2.

Tabla 1: Número de profesionales egresados por año

NBC	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
Enfermería	1.70	1.69	2.09	2.30	2.26	2.10	2.64	2.68	2.66	2.95	2.80	25.91

a	0	9	0	8	1	4	0	8	5	4	9	8
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Tabla 2: Distribución geográfica del número de programas en enfermería ofertados en el país para 2013

Departamento	Registro Alta Calidad	Registro Calificado	Total general
Antioquia	2	4	6
Atlántico	1	2	3
Bogotá D.C.	5	6	11
Bolívar	1	2	3
Boyacá	1	1	2
Caldas		2	2
Casanare		1	1
Cauca	1		1
Cesar	1		1
Chocó		1	1
Córdoba	1	1	2
Cundinamarca	1	1	2
Huila		1	1
Magdalena	1	1	2
Meta		1	1
Nariño	1		1
Norte de Santander	1	2	3
Quindío		2	2
Risaralda	2		2
Santander		5	5
Sucre	1		1
Tolima	1		1
Valle del cauca	2	3	5
Total general	23	36	59

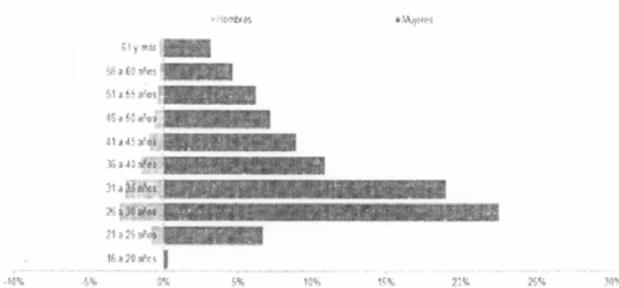
Tabla 3: Programas de posgrado en enfermería

Nivel - Programa	Registro Calificado
Especialización	38
Atención domiciliaria	1
Cardiovascular	1
Cuidado a personas con heridas y ostomias	1
Cuidado al paciente con cáncer y su familia	1
Cuidado crítico	13
Cuidado crítico pediátrico	1
Cuidado intensivo	1
Cuidado neonatal	1
Cuidados Paliativos y dolor	2
Enfermedades transmitidas por vectores	1
Gestión de rehabilitación	1
Materno perinatal	2
Nefrológica	2
Neonatal	1
Neurológica	2
Oncológica	1
Pediátrica	1
Quirófanos y central de esterilización	1
Salud mental y psiquiatría	1
Urgencias	3
Maestría	5
Enfermería	4
Salud mental comunitaria	1
Total	43

2. Otras características del Talento Humano en Salud. Estimaciones de la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud, del Ministerio de Salud y Protección Social.

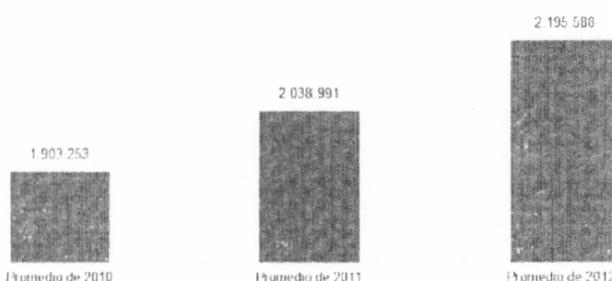
1. Caracterización demográfica

Distribución por grupo etario del Talento Humano en Salud con formación en Enfermería

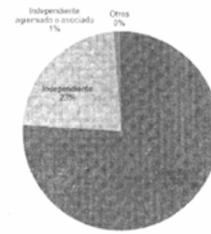


De acuerdo a lo observado históricamente para este programa de formación, la mayor cantidad de profesionales son del sexo femenino, observándose un total de 7,6 mujeres por cada hombre.

2. Ingreso base de cotización al SGSSS promedio mensual 2010-2012

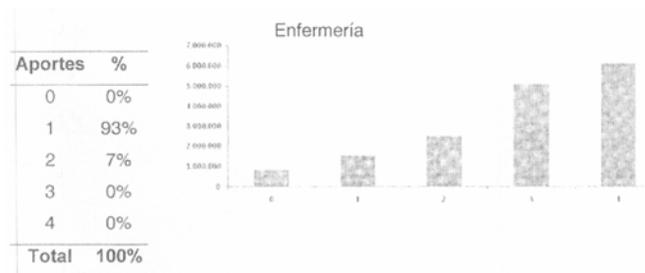


3. Tipo de vinculación



4. Aproximaciones al pluriempleo

“... al revisar el ingreso medio de cotización según el nivel de formación y el número promedio de cotizaciones en un periodo, podríamos pensar en una relación directa. De acuerdo a la información observada, vemos que a mayor número de cotizaciones en el periodo, mayor es el promedio de ingreso base con el que cotiza el Talento Humano en Salud al Sistema. Dicha situación se describe de manera específica para cada profesión u ocupación revisada anteriormente”.



Por las anteriores consideraciones, el Gobierno Nacional, a través de la señora Ministra de Relaciones Exteriores y el señor Ministro del Trabajo, solicita al honorable Congreso de la República aprobar el “*Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería*” adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 63ª reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 1977, sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería.

De los Senadores y Representantes,
La Ministra de Relaciones Exteriores,
María Ángela Holguín Cuéllar.
El Ministro del Trabajo,

Rafael Pardo Rueda.
RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
Bogotá, D. C., 26 de febrero de 2014.

Autorizado. Sométase a la consideración del honorable Congreso de la República para los efectos constitucionales.

(Fdo.) JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

La Ministra de Relaciones Exteriores,
(Fdo.) *María Ángela Holguín Cuéllar.*
El Ministro del Trabajo,

(Fdo.) *Rafael Pardo Rueda.*
DECRETA:

Artículo 1º. Apruébese el “*Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería*”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 63ª reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 1977.

Artículo 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, el “*Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería*”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 63ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 1977, que por el artículo 1° de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto de la misma.

Artículo 3°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá, D. C., a...

Presentado al honorable Congreso de la República por la Ministra de Relaciones Exteriores y el Ministro del Trabajo.

La Ministra de Relaciones Exteriores,

María Ángela Holguín Cuéllar.

El Ministro del Trabajo,

Rafael Pardo Rueda.

LEY 424 DE 1998

(enero 13)

por la cual se ordena el seguimiento a los convenios internacionales suscritos por Colombia.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El Gobierno Nacional a través de la Cancillería presentará anualmente a las Comisiones Segundas de Relaciones Exteriores de Senado y Cámara, y dentro de los primeros treinta días calendario posteriores al período legislativo que se inicia cada 20 de julio, un informe pormenorizado acerca de cómo se están cumpliendo y desarrollando los Convenios Internacionales vigentes suscritos por Colombia con otros Estados.

Artículo 2°. Cada dependencia del Gobierno Nacional encargada de ejecutar los Tratados Internacionales de su competencia y requerir la reciprocidad en los mismos, trasladará la información pertinente al Ministerio de Relaciones Exteriores y este, a las Comisiones Segundas.

Artículo 3°. El texto completo de la presente ley se incorporará como anexo a todos y cada uno de los Convenios Internacionales que el Ministerio de Relaciones Exteriores presente a consideración del Congreso.

Artículo 4°. La presente ley rige a partir de su promulgación.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Amylkar Acosta Medina.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Pedro Pumarejo Vega.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

Carlos Ardila Ballesteros.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

Diego Vivas Tafur.

REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y ejecútese.

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 13 de enero de 1998.

ERNESTO SAMPER PIZANO

La Ministra de Relaciones Exteriores,

María Emma Mejía Vélez.

SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA GENERAL

Tramitación de Leyes

Bogotá, D. C., 18 de marzo de 2014

Señor Presidente:

Con el fin de que se proceda a repartir el Proyecto de ley número 176 de 2014 Senado, *por medio de la cual se aprueba el “Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería”*, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 63ª reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 1977, me permito pasar a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa que fue presentada en el día de hoy ante Secretaría General por la Ministra de Relaciones Exteriores doctora, *María Ángela Holguín Cuéllar*, y Ministro del Trabajo, *Rafael Pardo Rueda*. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es competencia de la Comisión Segunda Constitucional Permanente, de conformidad con las disposiciones reglamentarias y de ley.

El Secretario General,

Gregorio Eljach Pacheco.

PRESIDENCIA DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 18 de marzo de 2014

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el proyecto de ley de la referencia a la Comisión Segunda Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional, con el fin de que sea publicado en la *Gaceta del Congreso*.

Cúmplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Juan Fernando Cristo Bustos.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

* * *

PROYECTO DE LEY NÚMERO 177 DE 2014 SENADO

por medio de la cual se aprueba el “Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 56ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1971.

El Congreso de la República

Visto el texto del “Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 56ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1971.

(Para ser transcrito: Se adjunta copia de la versión auténtica del Convenio en idioma español, publicada en el sitio web oficial de la Organización Internacional del Trabajo, el cual consta de dos (2) folios, certificada por la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Tratados del Ministerio de Relaciones Exteriores).

C-135 – CONVENIO SOBRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, 1971 (NÚM. 135)

Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (Entrada en vigor: 30 junio 1973).

Adopción: Ginebra, 56ª reunión CIT (23 junio 1971) – Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1971 en su quincuagésima sexta reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo;

Considerando que es deseable adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de la protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Artículo 3

A los efectos de este Convenio, la expresión *representantes de los trabajadores* comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

a) De representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o

b) De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Artículo 4

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

Artículo 5

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

Artículo 6

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia

inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

**LA SUSCRITA COORDINADORA DEL
GRUPO INTERNO DE TRABAJO
DE TRATADOS DE LA DIRECCIÓN DE
ASUNTOS JURÍDICOS
INTERNACIONALES DEL MINISTERIO
DE RELACIONES EXTERIORES DE LA
REPÚBLICA DE COLOMBIA**

CERTIFICA:

Que el texto del “*Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores*”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 56ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1971, que se acompaña al presente proyecto de ley corresponde a la versión auténtica, en idioma español, publicada en la página web oficial de la Organización Internacional del Trabajo:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:O::NO::P12100_INST_RU-MENT ID:312280

Dada en Bogotá, D. C., a los veinticinco (25) días del mes de febrero de dos mil catorce (2014).

La Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Tratados, Directora de Asuntos Jurídicos Internacionales,

María Alejandra Encinales Jaramillo.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Honorables Senadores y Representantes:

En nombre del Gobierno Nacional y en cumplimiento de los artículos 150 numeral 16, 189 numeral 2 y 224 de la Constitución Política de Colombia, presentamos a consideración del honorable Congreso de la República el proyecto de ley, *por medio de la cual se aprueba el “Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores”*, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 56ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1971.

“La Organización Internacional del Trabajo”

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles. La misión de la OIT es promover la justicia social y los derechos humanos y laborales.

Lo anterior, a través del fomento de condiciones de trabajo equitativas, por medio de las cuales se logre justicia social. Su misión es lograr que exista paz laboral, elemento esencial para la prosperidad y desarrollo de la población.

Así las cosas, los objetivos de la OIT son: fomentar los derechos laborales; ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente; mejorar la protección social; y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

Al respecto, resulta importante señalar que en aras de responder a las necesidades de mujeres y hombres trabajadores, la Organización, a través de un diálogo social, reúne gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer las normas de trabajo, desarrollar políticas y programas de manera conjunta.

Por su parte la Conferencia Internacional del Trabajo, es el órgano que reúne a los delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados Miembros de la OIT, mediante la cual se establecen normas internacionales del trabajo. Asimismo, constituye un foro de discusiones de cuestiones sociales y laborales fundamentales para alcanzar la justicia social en el ámbito laboral.

“El Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores”

Con miras a complementar las disposiciones del Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, suscrito en 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, el 23 de junio de 1971 se adoptó el “*Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores*” relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

El propósito del Convenio en mención es garantizar a los representantes de los trabajadores en las empresas protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por su condición de representantes de los trabajadores así como las facilidades para permitirles el desempeño de sus funciones, entre otros.

En concordancia con lo anterior, la presentación del presente proyecto de ley se realiza como resultado de las consultas realizadas entre representantes del Gobierno Nacional, de los empleadores y de los trabajadores, en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. En particular, en la Subcomisión de Asuntos Internacionales de la Comisión Permanente de Concertación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2° y 3° del Convenio 144 de 1976 sobre consultas tripartitas (Normas Internacionales del Trabajo), que fuera ratificado por Colombia. Mediante dicho Convenio el Estado colombiano se comprometió a poner en práctica procedimientos efectivos de consulta sobre aspectos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros asuntos

de interés mutuo, con miras a la aprobación y ratificación de Convenios, como ocurre efectivamente con el Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores, suscrito el 21 de junio de 1971.

El *Acuerdo de la Negociación Colectiva, Pliego Unificado Estatal*, suscrito el 16 de mayo de 2013 entre el Gobierno Nacional y las organizaciones más representativas de trabajadores, en su punto 23 señaló: “*El Presidente de la República, en cumplimiento de su deber frente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en ejercicio de su competencia constitucional, presentará al Congreso de la República, el proyecto de ley para la aprobación de los Convenios de la OIT número 135 “sobre los Representantes de los Trabajadores...”*”

Este Convenio tiene el propósito de establecer medidas complementarias respecto de los representantes de los trabajadores, con miras a protegerlos contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

En el caso particular colombiano, nuestra legislación interna ha previsto normas que se encuentran establecidas en la misma dirección que las estipulaciones convencionales de este instrumento internacional, como es el caso del señalamiento del artículo 1° del Convenio, que establece que los representantes de los trabajadores en la empresa deben estar protegidos contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido en razón de su calidad de representantes, su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros Acuerdos comunes en vigor.

En nuestra legislación, el artículo 13 de la Ley 584 de 2000, por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, creó un nuevo artículo que otorga el derecho a las organizaciones sindicales de los servidores públicos, a solicitar y obtener permisos sindicales con el fin de atender responsabilidades derivadas del derecho fundamental de asociación y libertad sindical.

Igualmente, el Decreto número 2813 de 2000, que reglamentó el citado artículo 13, estableció las condiciones para el otorgamiento de los permisos sindicales, los cuales deben solicitarse, indicando en la petición los nombres de los representantes, su finalidad, su duración periódica y su distribución, de ser necesaria. El numeral 6 del artículo 57 del C.S.T., dentro de las obligaciones especiales del empleador, incluye el otorgamiento de permisos para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.

Con respecto a la protección y facilidades de los representantes de los trabajadores no sindicalizados, prevista en el Convenio precitado, existe un vacío legal que debe ser regulado y que permitirá equilibrar las garantías entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

El Convenio establece que los representantes de los trabajadores en las empresas deberán disponer de facilidades que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones en la empresa, con la condición de que no se perjudique su funcionamiento eficaz. Esta disposición garantiza que se mantenga un adecuado equilibrio entre las actividades de representación de los trabajadores y las correspondientes a la empresa en particular.

En cuanto a la calidad de representantes de los trabajadores, se estableció que serán considerados como tales, para efectos de la aplicación del Convenio, todas aquellas personas reconocidas en virtud de la legislación o la práctica nacional, incluidos los representantes sindicales nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados de estos y los representantes elegidos por los trabajadores de la empresa. Igualmente se estableció, en el artículo 4° del Convenio, que la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales, podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el Convenio.

En nuestra legislación, el numeral 1 del artículo 432 del C.S.T., prevé la designación de representantes de los trabajadores, cuando se presenta un conflicto colectivo que pueda generar una suspensión del trabajo, al señalar que el respectivo sindicato o los trabajadores deben nombrar una delegación para que presente al patrono o a su representante el pliego de peticiones.

En cuanto a facilidades y permisos para los representantes de los trabajadores, el literal b) del artículo 63 del Decreto-ley 1295 de 1994, estableció que el empleador deberá proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de los miembros del Comité Paritario de Salud Ocupacional, para su funcionamiento.

El Convenio prevé el evento en el cual en una misma empresa coexistan representantes de ambas categorías, es decir, de los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados electos por los trabajadores, caso en el cual se deberá garantizar, si es necesario, que la acción de estos últimos no debilita la posición de los sindicatos, fomentando la colaboración entre todos los representantes, sean de extracción sindical o no.

El artículo 70 de la Ley 50 de 1990, consagra una protección especial al derecho de sindicalización, ya que al establecer que cuando en una empresa exista un sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores, no podrá firmarse pacto colectivo o prorrogar los que tenga vigentes.

Es interesante señalar que el Convenio previó mecanismos alternativos para dar efectos a las provisiones del mismo, a través de leyes, reglamentos nacionales, contratos colectivos o de cualquier otra forma compatible con la práctica nacional de cada Estado parte, lo cual, dada la gran flexibilidad sobre el tratamiento a los representantes de los trabajadores en la empresa, sean sindicalizados o no, permitirá contribuir a mejorar las relaciones entre

empleadores y trabajadores, quienes podrán contar con representantes legítimos, cuya protección les permita analizar y resolver en mejor forma las diferencias que surjan dentro de la relación laboral.

Por las anteriores consideraciones, el Gobierno Nacional, a través de la señora Ministra de Relaciones Exteriores y el señor Ministro del Trabajo, solicita al honorable Congreso de la República aprobar el “*Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores*”, en el marco de la 56ª reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 1971, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

De los honorables Congresistas,

La Ministra de Relaciones Exteriores,

María Ángela Holguín Cuéllar.

El Ministro del Trabajo,

Rafael Pardo Rueda.

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 26 de febrero de 2014

Autorizado. Sométase a la consideración del honorable Congreso de la República para los efectos constitucionales.

(Fdo.) JUAN MANUEL SANTOS
CALDERÓN

La Ministra de Relaciones Exteriores,

(Fdo.) *María Ángela Holguín Cuéllar.*

El Ministro del Trabajo,

(Fdo.) *Rafael Pardo Rueda.*

DECRETA:

Artículo 1°. Apruébese el “*Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores*” adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 56ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1971.

Artículo 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, el “*Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores*” adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 56ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1971, que por el artículo 1° de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto de la misma.

Artículo 3°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá, D. C., a los

Presentado al honorable Congreso de la República por la Ministra de Relaciones Exteriores y el Ministro del Trabajo.

La Ministra de Relaciones Exteriores,

María Ángela Holguín Cuéllar.

El Ministro del Trabajo,

Rafael Pardo Rueda.

LEY 424 DE 1998

(enero 13)

por la cual se ordena el seguimiento a los convenios internacionales suscritos por Colombia.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El Gobierno Nacional a través de la Cancillería presentará anualmente a las Comisiones Segundas de Relaciones Exteriores de Senado y Cámara, y dentro de los primeros treinta días calendario posteriores al período legislativo que se inicia cada 20 de julio, un informe pormenorizado acerca de cómo se están cumpliendo y desarrollando los Convenios Internacionales vigentes suscritos por Colombia con otros Estados.

Artículo 2°. Cada dependencia del Gobierno Nacional encargada de ejecutar los Tratados Internacionales de su competencia y requerir la reciprocidad en los mismos, trasladará la información pertinente al Ministerio de Relaciones Exteriores y este, a las Comisiones Segundas.

Artículo 3°. El texto completo de la presente ley se incorporará como anexo a todos y cada uno de los Convenios Internacionales que el Ministerio de Relaciones Exteriores presente a consideración del Congreso.

Artículo 4°. La presente ley rige a partir de su promulgación.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Amylkar Acosta Medina.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Pedro Pumarejo Vega.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

Carlos Ardila Ballesteros.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

Diego Vivas Tafur.

REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y ejecútese.

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 13 de enero de 1998.

ERNESTO SAMPER PIZANO

La Ministra de Relaciones Exteriores,

María Emma Mejía Vélez.

SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL

Tramitación leyes

Bogotá, D. C., 18 de marzo de 2014

Señor Presidente:

Con el fin de que se proceda a repartir el Proyecto de ley número 177 de 2014, *por medio de la cual se aprueba el “Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores”*, adoptado en

Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 56ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1971, me permito pasar a su Despacho el expediente de la mencionada iniciativa que fue presentada en el día de hoy ante Secretaría General por la Ministra de Relaciones Exteriores, doctora *María Ángela Holguín Cuéllar*, y el Ministro del Trabajo, doctor *Rafael Pardo Rueda*. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es competencia de la Comisión Segunda Constitucional Permanente, de conformidad con las disposiciones reglamentarias y de ley.

El Secretario General,

Gregorio Eljach Pacheco.

PRESIDENCIA DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 18 de marzo de 2014

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el proyecto de ley de la referencia a la Comisión Segunda Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional con el fin de que sea publicado en la *Gaceta del Congreso*.

Cumplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Juan Fernando Cristo Bustos.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

CONTENIDO

Gaceta número 87 - martes 18 de marzo de 2014

SENADO DE LA REPÚBLICA

PROYECTOS DE LEY

Págs.

Proyecto de ley número 174 de 2014 Senado, por la cual se establece la Cátedra de la Paz en todas las instituciones educativas del país.....	1
Proyecto de ley número 175 de 2014 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad”	3
Proyecto de ley número 176 de 2014 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 63ª reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 1977	11
Proyecto de ley número 177 de 2014 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores”, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 56ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1971.....	19