



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA  
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXVI - N° 948

Bogotá, D. C., viernes, 20 de octubre de 2017

EDICIÓN DE 12 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

### INFORME DE OBJECIONES

#### INFORME DE OBJECIONES AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 065 DE 2016 CÁMARA, 208 DE 2016 SENADO

*por medio de la cual la Nación declara patrimonio histórico y cultural al municipio de Orocué del Departamento de Casanare, en su condición de cuna de la obra literaria La Vorágine.*

Bogotá, D. C., 3 de octubre de 2017.

Doctor

**RODRIGO LARA RESTREPO**

Presidente

Honorable Cámara de Representantes

Doctor

**EFRAÍN CEPEDA SARABIA**

Presidente

Senado de la República

Ciudad

*Ref.: Informe de objeciones: Proyecto de ley número 065 de 2016 Cámara, 208 de 2016 Senado, por medio de la cual la Nación declara patrimonio histórico y cultural al municipio de Orocué del Departamento de Casanare, en su condición de cuna de la obra literaria La Vorágine.*

Respetados señores Presidentes:

De la manera más atenta me permito presentar informe a las Objeciones Presidenciales al **Proyecto de ley número 065 de 2016 Cámara, 208 de 2016 Senado**, por medio de la cual la nación declara patrimonio histórico y cultural al municipio de Orocué del Departamento de Casanare, en su condición de cuna de la obra literaria La Vorágine, y que la subcomisión accidental que designaron los presidentes de Senado y Cámara, declaró totalmente infundados los argumentos para considerar que el trámite de la iniciativa fue inconstitucional, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

#### Introducción

Primero, en las objeciones presidenciales la Ministra de Cultura, Mariana Garcés Córdoba, argumenta que “la Comisión Segunda Constitucional Permanente de cada Cámara era la competente para tramitar este proyecto de ley y no la Comisión Cuarta, aunque el mismo contenga una autorización de gasto al Gobierno nacional”.

#### Discrecionalidad de las mesas directivas

Segundo, es necesario revisar el parágrafo 2 del artículo 2° de la Ley 3ª de 1992 o ley de Comisiones del Congreso, que igualmente cita la alta funcionaria, al fijar que el “*Presidente de la respectiva Cámara, lo enviará a aquella que, según su criterio, sea competente para conocer de materias afines*”, lo que deja claro que **los Presidentes están facultados para definir finalmente a qué Comisión se reparte el proyecto de ley, como ocurrió efectivamente en este proyecto al enviarlo a las Comisiones Cuartas de Cámara y Senado**, logrando así “resolver conflicto de competencias entre las comisiones” (Parágrafo 1), en donde fue fundamental el principio de la especialidad, como se explicará más adelante en este informe.

#### La competencia de las comisiones

Es cierto como lo señala la Ministra que el proyecto de ley debe ser repartido a la Comisión de la materia predominante, como lo establece el artículo 146 de la Ley 5ª de 1992 o reglamento del Congreso, pero esta subcomisión difiere de su interpretación en el sentido de que debía ser repartida a la Comisión Segunda, porque considera que **la Comisión Cuarta no solo tiene la competencia sino la especialización para abordar los artículos 2° y 3° de la iniciativa, teniendo en cuenta que los mismos implican un gasto social, como también aspectos de planificación y desarrollo, que no sería conveniente que fuera discutido en la Comisión Segunda**, que se encarga de las relaciones internacionales y el servicio militar, entre otros.

¿Por qué entonces en la Comisión Cuarta?

La Comisión Cuarta se encarga de aspectos directrices para el país, como lo son el Plan Nacional de Desarrollo y el Presupuesto Nacional, que se convierten en ni más ni menos que en las directrices de planificación y manejo fiscal del país, lo que se relaciona directamente de lo general a lo particular con los enunciados de la mencionada iniciativa legislativa, que nos permitimos presentar a consideración:

#### La conexión del proyecto con PND

La declaratoria de patrimonio histórico y cultural de Orocué se convierte en la base legal para conformar la “Ruta de La Vorágine”, como una estrategia para incentivar el turismo en Casanare a nivel nacional e internacional, retomando la exitosa experiencia en España con “La ruta turística de Don Quijote”, formulado por distintos organismos gubernamentales y no gubernamentales a nivel internacional, departamental y local, que se conoce como “Alianza La Vorágine”, en donde este renglón se convierte en una de las alternativas económicas de Casanare, distintas a la explotación de recursos no renovables, en concordancia con lo establecido en “perspectivas de desarrollo y objetivos”, “Crecimiento y bienestar para los Llanos: medio ambiente, agroindustria y desarrollo humano” de las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018: cuando fija que se debe “ordenar el territorio prospectivamente de acuerdo a su vocación ambiental, agrícola minero-energético y cultural, a través del aumento de las capacidades institucionales en toda la región”.

#### El marco fiscal del proyecto

Una de las discusiones que se ha suscitado desde la promulgación de la Constitución de 1991, ha sido los alcances del Congreso de la República para fijar un gasto público en un proyecto de ley que no sea iniciativa del Gobierno nacional, a lo que se responde que el Ejecutivo es el ordenador del gasto y por lo tanto se reserva el derecho de presentar iniciativas legislativas que contengan aspectos de carácter fiscal, como es el caso del Plan Nacional de Desarrollo, el presupuesto nacional, la autorización para adquirir empréstitos y el monopolio rentístico de los juegos de suerte y azar.

Sin embargo, el Congreso de la República sí puede expedir leyes que autoricen la inversión en una determinada obra (como es el caso de las leyes de honores), con la condición de que se ajuste a los lineamientos del marco fiscal de mediano plazo, sin perder el Ejecutivo la potestad de decidir finalmente si se invierte o no en esa obra, pero que necesariamente debe ser estudiada, como se mencionó anteriormente, por una Comisión económica que tenga el suficiente conocimiento y experiencia para abordar estos temas, pero sobre todo que tenga el bagaje de haber discutido previamente el texto y las bases del Plan Nacional de Desarrollo, como también el presupuesto nacional y el Marco Fiscal de Mediano Plazo, que le permita clasificar y ubicar estas obras dentro de planes y estrategias y dentro de los criterios de inversión y gastos (incluido el principio constitucional de sostenibilidad fiscal), que de ninguna manera puede abordar con total conocimiento otra Comisión Constitucional.

Es así como el artículo 2º del Proyecto de ley autoriza “al Gobierno nacional, para que dentro

de los lineamientos del marco fiscal de mediano plazo, incorpore las partidas presupuestales para las siguientes obras de utilidad pública y de interés social e histórico del municipio de Orocué del Departamento de Casanare:

- a) Restauración y adecuación de la “Casa Amézquita”, como “Casa Museo Cuna de La Vorágine” y Centro de Memoria Histórica.
- b) Construcción de la Biblioteca Municipal “José Eustasio Rivera”, con una subdirección especializada en la obra literaria “La Vorágine”.
- c) Construcción de la “Escuela de formación de escritores José Eustasio Rivera”, con énfasis en los escenarios, circunstancias y personajes de la cultura y el *folklore* llanero.
- d) Construcción del sendero y parque lineal histórico La Vorágine, que incluye las cápsulas virtuales para proyección de la obra en 3D.

#### La Sentencia C-782-01

Lo anterior está sustentado claramente en la Sentencia de la Corte Constitucional C-782-01, al explicar que “el Congreso puede aprobar leyes que comporten gasto público. Sin embargo, corresponde al Gobierno decidir si incluye o no en el respectivo proyecto de presupuesto esos gastos, por lo cual no puede el Congreso, al decretar un gasto, “ordenar traslados presupuestales para arbitrar los respectivos recursos”. Por ende, el escrutinio judicial para determinar si en este aspecto una ley es o no constitucional consiste en analizar si la respectiva norma consagra “un mandato imperativo dirigido al ejecutivo”, caso en el cual es inexecutable, “o si, por el contrario, se trata de una ley que se contrae a decretar un gasto público y, por lo tanto, a constituir un título jurídico suficiente para la eventual inclusión de la partida correspondiente, en la ley de presupuesto”[39], evento en el cual es perfectamente legítima”.

Esta Sentencia no señala absolutamente nada sobre la Comisión que debe asumir una ley de honores, que incluye la autorización de gasto público al Gobierno Nacional, teniendo en cuenta que generalmente una ley de honores se limita, por ejemplo, a declarar patrimonio histórico y cultural a un municipio, sin incluir ese aspecto mencionado anteriormente del gasto social, lo que de una u otra manera se convierte en un elemento novedoso pero que a la vez exige que sea asumido con mucho cuidado y rigor por una Comisión especializada, puesto que la reforma constitucional de 1968 eliminó la iniciativa del gasto al Congreso, y que posteriormente se ratificó con la expedición de la Constitución de 1991.

En ese orden de ideas, se interpreta que la Sentencia de la Corte Constitucional hace énfasis en que el legislador debe aprobar “la eventual inclusión de la partida correspondiente”, no sin antes advertir que “corresponde al Gobierno decidir si incluye o no en el respectivo proyecto de presupuesto esos gastos, por lo cual no puede el Congreso, al decretar un gasto, ordenar traslados presupuestales para arbitrar los respectivos recursos”, lo que indudablemente exige, reiteramos, que el proyecto de ley sea discutido por una Comisión especializada, que previamente conoce los antecedentes y la discusión del presupuesto anual y el plan de desarrollo; y podríamos señalar en

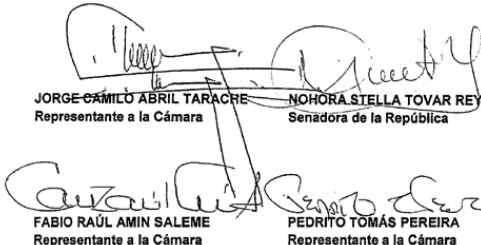
consecuencia que así lo expresa tácitamente la Alta Corte, al explicar y precisar sobre los alcances de Congreso y las facultades del Ejecutivo.

Finalmente, conviene señalar que distintas “leyes de honores” se han tramitado por las Comisiones Cuartas de Cámara y Senado: **Ley 1859 de 2017**, por medio de la cual se declara patrimonio histórico, y cultural de la nación a la casa del Telegrafista en Aracataca, Magdalena, y se dictan otras disposiciones; **Ley 1772 de 2016**, “por medio de la cual se declara patrimonio inmaterial, cultural, artístico y folclórico de la nación, el desfile El Salsódromo que se realiza dentro del marco de la Feria de Cali, y se dictan otras disposiciones”; y la **Ley 1498 de 2011**, “por la cual se declara bien de interés cultural de la Nación la Catedral de Nuestra Señora del Socorro, ubicada en el municipio de Socorro, departamento de Santander y se dictan otras disposiciones”, contando estas con la correspondiente autorización al Gobierno nacional de un gasto social, teniendo en cuenta los alcances del marco fiscal de mediano plazo.

## PROPOSICIÓN

**Niéguense las Objeciones Presidenciales al Proyecto de ley número 065 de 2016 Cámara, 208 de 2016 Senado, por medio de la cual la nación declara patrimonio histórico y cultural al municipio de Orocué del Departamento de Casanare, en su condición de cuna de la obra literaria “La Vorágine”, teniendo en cuenta las consideraciones anteriormente expuestas.**

Atentamente,



JORGE CAMILO ABRIL TARACHE  
Representante a la Cámara

NOHORA STELLA TOVAR REY  
Senadora de la República

FABIO RAÚL AMIN SALEME  
Representante a la Cámara

PEDRITO TOMÁS PEREIRA  
Representante a la Cámara

## PONENCIAS

### INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY 17 DE 2017 SENADO

*por medio del cual se aprueba el “Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería”, por la 63 Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, realizada en Ginebra-Suiza, el 21 de junio de 1977.*

Bogotá, D. C., 20 de septiembre de 2017

Doctor

**IVÁN LEONIDAS NAME**

Presidente

Comisión Segunda Constitucional Permanente

Senado de la República

Ciudad

Cordial saludo:

De conformidad con el encargo que realizara la Mesa Directiva de la Comisión Segunda del Senado de la República y en cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución Política, así como lo previsto en los artículos 150 y 156 de la Ley 5ª de 1992, procedo a rendir informe de ponencia para primer debate al **Proyecto de ley número 17 de 2017 Senado**, por medio del cual se aprueba el “Convenio 149 sobre el personal de enfermería”, adoptado por la 63 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra (Suiza), el 21 de junio de 1977, en los siguientes términos:

#### I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

La iniciativa fue radicada ante la Secretaría General del Senado de la República el 25 de julio de 2017, por el Gobierno nacional a través de la Ministra de Relaciones Exteriores, doctora *María Ángela Holguín Cuéllar*, y la Ministra de Trabajo, doctora *Griselda Janeth Restrepo Gallego*, la cual recibió el número

de radicación 17 de 2017 Senado, y se publicó en la *Gaceta del Congreso* número 603 de 2017.

Por disposición de la Mesa Directiva de la Comisión Segunda Constitucional Permanente del Senado de la República, fui designado para rendir informe de ponencia para primer debate.

#### II. JUSTIFICACIÓN

##### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Honorables Senadores y Representantes:

De conformidad con lo establecido en el numeral 2 del artículo 1891 de la Constitución Política, el Gobierno nacional participó en la 63 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra (Suiza), en el mes de junio de 1977, que adoptó el “Convenio sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, número 149 de la OIT”.

En virtud de lo señalado en los artículos 2082, 2243, y atendiendo el numeral 16 del artículo 1504 de la Constitución Política, nos permitimos presentar a consideración del honorable Congreso de la República el Proyecto de ley mediante la cual se aprueba la mencionada Norma Internacional del Trabajo (NIT), que se conoce de forma abreviada como el “Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149)”.

##### LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (NIT)

Las normas internacionales del trabajo (NIT) son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Gobiernos, empleadores y trabajadores), que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen, por un lado, en convenios y protocolos, los cuales son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros y, por el otro, en recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece

los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Los convenios y las recomendaciones son preparados por representantes de los Gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas se requiere que los Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, las sometan a sus autoridades competentes para su examen. Si un país decide ratificar un convenio, en general este entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional, y tienen que enviar a la Oficina Internacional del Trabajo memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado.

La mayoría de las normas prevén cierto nivel de flexibilidad, dando lugar a su transposición a la legislación y la práctica nacionales; se toma en consideración la diversidad entre países en cuanto a cultura, historia, sistema jurídico y nivel de desarrollo económico. Algunas normas prevén “cláusulas de flexibilidad” específicas, que permiten a los Estados establecer normas provisionales de menor fuerza a las prescritas, que temporalmente dejan a determinadas categorías de trabajadores al margen de la aplicación del convenio en cuestión, o que permiten aplicar solo algunas partes del instrumento. Si un país ratificante aprovecha dichas cláusulas, de ordinario se le pide que dé cuenta de ello al Director General de la OIT al momento de la ratificación, y que haga uso de esas cláusulas solo si se han celebrado consultas con los interlocutores sociales.

Hasta hoy, en el seno de la OIT, se han adoptado 399 instrumentos, 189 Convenios, Protocolos y 204 Recomendaciones, que tratan de los múltiples temas del mundo del trabajo. De estos instrumentos internacionales del trabajo la República de Colombia ha ratificado 61 Convenios de los cuales corresponden a la categoría de fundamentales, son de gobernanza y 50 técnicos. Por efecto de la adopción de otras NIT se han denunciado de forma automática 6 de estos Convenios.

De conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia “[...] Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”, lo que significa que son ley para nuestro país y las autoridades y particulares deben acatarlos en consecuencia.

### **III. FUNDAMENTACIÓN PARA LA PRESENTACIÓN DEL CONVENIO**

#### **A CONSIDERACIÓN DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

Desde hace numerosos años, el Estado colombiano ha asumido el concepto de “Trabajo Decente” como guía de sus políticas públicas en materia de derechos relacionados con el trabajo. Así quedó consignado en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018: “Todos por un nuevo país”, Ley 1753 de 2015. Este concepto

se soporta sobre cuatro componentes, a saber: (i) el respeto y vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo; (ii) la creación de empleos decentes; (iii) la extensión de la protección y seguridad social; y (iv) el diálogo social.

Los mencionados componentes se complementan y refuerzan entre sí, razón por la cual las acciones del Estado deben orientarse a desarrollar los mecanismos y estrategias que le permitan garantizar progresos en cada uno de ellos, de forma paralela, dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras, formales e informales, de los sectores público y privado. A lo anterior contribuyen de manera decidida las Normas Internacionales del Trabajo.

El personal de enfermería en Colombia está cubierto por normas de carácter general que les aplica como lo son los convenios internacionales del trabajo que reconocen derechos fundamentales en el trabajo, todos ratificados por Colombia. Lo anterior se traduce en que se les garantiza la libertad sindical, el derecho de asociación y negociación colectiva (Convenios 87 y 98 de la OIT), así como la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación (Convenios 100 y 111 de OIT), lo que constituye un marco jurídico garantista para la promoción de unas buenas condiciones de trabajo y calidad de vida de estos trabajadores.

No obstante, este marco general encuentra un complemento pertinente en el “Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149)” no ratificado por Colombia. A la fecha esta Norma Internacional del Trabajo (NIT) ha sido ratificada por cuarenta y un (41) países, es decir el 22% de los Miembros de la OIT, de los cuales seis (6) pertenecen a América Latina y el Caribe, lo que representa el 17% de los países de la Región, dentro de los que se destacan Ecuador, Uruguay y Venezuela.

El “Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149)” ha sido presentado con anterioridad a consideración del Congreso de la República, en la oportunidad en que fue adoptado en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, en virtud de lo establecido en el literal b), numeral 5, del artículo 19 de la Constitución de la OIT, obligación de sumisión a las autoridades competentes. Desde ese momento, según se desprende de los archivos del Ministerio del Trabajo, ha sido presentado en los años 2001, 2002 y 2014.

En esta oportunidad motiva la presentación del proyecto de Ley lo siguiente:

(i) El Gobierno de Colombia considera que la ratificación del “Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149)” representa un importante aporte normativo al objetivo global de lograr “Trabajo Decente” para todos y para todas;

(ii) El Acuerdo de la negociación colectiva del pliego de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos, suscrito el 11 de mayo de 2015, mediante el cual el Gobierno de Colombia, al más alto nivel, asumió el compromiso de impulsar en el Congreso de la República la ratificación de los Convenios 135, 149, 156 y 183 de la OIT;

(iii) La Consulta tripartita realizada en virtud del Convenio 144 de la OIT, que no arroja consensos totales, pero representa un ejercicio de fortalecimiento de la democracia.



Con relación a este último aspecto se debe señalar que las organizaciones más representativas de empleadores han expresado que no consideran pertinente proceder a la aprobación de más normas internacionales del trabajo (NIT), la gran pregunta que plantean a la Comisión Permanente de Concertación Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL) es: “si se quiere mostrarle a la OIT que se cumple al ratificar más convenios o si lo que se debería hacer es evaluar el cumplimiento de los convenios que actualmente se tienen ratificados”.

#### **CONVENIO SOBRE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA, 1977 (NÚMERO 149)**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (número 149) con el propósito de facilitar a los países una herramienta que les permita atender las múltiples preocupaciones de estos trabajadores de la salud, entre las que se encuentran: la remuneración; las horas de trabajo, el descanso y vacaciones; protección de la salud; seguridad social; oportunidades de formación inicial y continuada; organización del trabajo; oportunidades de hacer carrera; participación del personal de enfermería en la determinación de sus condiciones de trabajo y de vida en su conjunto, que continúan vigentes.

#### **Alcance y principales elementos**

El Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149) comprende todas las categorías de personal que presta asistencia y servicios de enfermería, sea cual fuere el lugar donde ejercen sus funciones. Todo Estado que ratifique el Convenio se obliga a adoptar y poner en práctica una política de servicios y de personal de enfermería, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, y encaminada a asegurar la asistencia de enfermería necesaria para llevar a la población al nivel de salud más elevado posible.

En particular, deberá tomar medidas para garantizar al personal de enfermería una educación y formación apropiadas, condiciones de empleo y trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraer y retener al personal en la profesión.

Deberá prever las exigencias básicas en materia de formación del personal de enfermería y la supervisión de esta formación. Igualmente, deberá precisar las condiciones de ejercicio de la profesión y adoptar medidas para fomentar la participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal sobre las decisiones que les afectan.

La determinación de las condiciones de empleo y de trabajo deberá realizarse, de preferencia, mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas. La solución de los conflictos se tratará de lograr por medio de la negociación entre las partes, o por medio de un procedimiento que dé garantías de independencia y de imparcialidad, como la mediación, la conciliación o el arbitraje voluntario.

El personal de enfermería deberá gozar de condiciones al menos equivalentes a las de los demás trabajadores del Estado correspondiente, en materia de horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales pagadas, licencia de educación, licencia de maternidad, licencia de enfermedad y seguridad social.

Todo Estado que ratifique el Convenio deberá esforzarse en mejorar su legislación en materia de higiene y de seguridad en el trabajo, adaptándola a las características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que este se realiza.

#### **IV. ANÁLISIS DEL ARTICULADO Y CONSIDERACIONES DEL GOBIERNO DE COLOMBIA**

##### **“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”.

##### **Consideraciones del Gobierno de Colombia**

Con relación a los numerales 1 y 2 del artículo 1°, se debe señalar que, en los debates que dieron lugar a la adopción del Convenio sobre el personal de enfermería, se discutió ampliamente la definición de la expresión «personal de enfermería», sobre todo como consecuencia de las prácticas y normas diferentes que existen en los diversos países. Se reconoció en general que el instrumento previsto ha de abarcar a todo el personal de enfermería y que generalmente es posible, en la mayor parte de los países, clasificar a dicho personal en tres categorías o niveles: personal con calificaciones profesionales, personal con calificaciones subprofesionales y personal de apoyo en materia de asistencia de enfermería. Los participantes en la Reunión advirtieron que los efectivos de las dos últimas categorías de personal eran mucho más numerosos que los de la primera y que a menudo la situación material de este personal era relativamente mucho menos favorable.

El artículo 14 de la Ley 266 de 1996, por medio de la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia, establece que la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia (ANEC) registrará como profesionales de enfermería a quien cumpla los siguientes requisitos: “1. Acredite título universitario de enfermera expedido por una institución de educación superior universitaria colombiana, reconocida por el Gobierno nacional, o 2. Acredite la convalidación del título universitario de enfermera, expedido por universidad extranjera que corresponda a estudios universitarios de enfermería, o 3. Quien con anterioridad a la vigencia de la presente Ley haya obtenido tarjeta como profesional universitario de enfermería, expedida por el Ministerio de Salud, o las secretarías de salud respectivas. Parágrafo. El registro como profesional de enfermería se acreditará con la Tarjeta Profesional que se expedirá de acuerdo a la reglamentación correspondiente”.

El artículo 14 de la Ley 266 de 1996 se refiere al personal con calificaciones profesionales y excluye o no hace referencia a los subprofesionales y personal de apoyo en materia de asistencia de enfermería, lo que conllevaría la necesidad de ajustar la legislación colombiana para garantizar a estos dos grupos de trabajadores los mismos derechos que el Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149) otorga al personal con calificaciones profesionales, en todos los temas que aborda.

#### “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”.

#### Consideraciones del Gobierno de Colombia

El artículo 6° de la Ley 266 de 1996, establece las funciones del Consejo Técnico Nacional de Enfermería, las cuales atienden las obligaciones que se desprenden de los numerales 1°, 2°, 3° y 4° del artículo 2° del Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149), toda vez que se le ordena:

“1. Analizar las necesidades de enfermería de la población colombiana y proponer metas y planes de atención de corto, mediano y largo plazo en todos los niveles de atención en salud.

2. Proponer las políticas y disposiciones para la formación, actualización, distribución y empleo del recurso humano de enfermería.

3. Definir criterios para establecer estándares y normas de calidad para brindar cuidado de enfermería.

4. Definir los planes mínimos de dotación de los servicios de salud con relación al personal de enfermería.

5. Elaborar planes proyectivos para la atención de enfermería en concordancia con los cambios socioeconómicos, técnicos, científicos y el sistema de seguridad social en salud.

6. Dar lineamientos para el desarrollo de la investigación en enfermería.

7. Establecer criterios para asegurar condiciones laborales adecuadas, bienestar y seguridad en el ejercicio profesional”.

A su vez el artículo 7° de la Ley 266 de 1996, establece que el Consejo Técnico Nacional de Enfermería, estará integrado por el Ministro de Salud o su delegado, el Ministro de Educación o su delegado, dos representantes de la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia (ANEC), dos representantes de la Asociación Colombiana de Facultades de Enfermería (Acofaen) y por un representante de la Asociación de Usuarios de los Servicios de Salud, lo que garantiza la participación de los representantes de los profesionales de enfermería en la formulación de la política.

Esta norma se complementa para efectos de cumplir con el numeral 4 del artículo 2° del Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149) (en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores), con el artículo 4° de la Ley 1164 de 2007, mediante la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud, que 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 del Talento Humano en Salud, y con el artículo 5° de la misma Ley, que establece la integración del Consejo Nacional de Talento Humano en Salud de la siguiente forma:

“a) Ministro de Educación o el Viceministro delegado; b) Ministro de la Protección Social o el Viceministro delegado quien lo presidirá; c) Dos representantes de las asociaciones de las facultades de los programas del área de la salud, uno del sector público y otro del sector privado; d) Un (1) representante de los egresados de las instituciones educativas con programas de educación no formal en el área de salud; e) Un (1) representante de los egresados de los programas de educación superior del área de la salud; f) Un (1) representante de las asociaciones de las ocupaciones del área de la salud; g) Un (1) representante de las asociaciones de estudiantes de programas del área de la salud; h) Un representante de las asociaciones de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS); i) Un representante de las asociaciones de las entidades aseguradoras (EPS/ARS) o quien haga sus veces”.

De acuerdo con las anteriores consideraciones, no se requieren ajustes normativos en nuestro país para dar aplicación al artículo 2 del Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149).

#### “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”.

### **Consideraciones del Gobierno de Colombia**

El artículo 16 de la Ley 266 de 1996, mediante la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia, establece que la Asociación Colombiana de Facultades de Enfermería (Acofaen) es el organismo autorizado para realizar la acreditación de los programas universitarios de enfermería de pregrado y posgrado, ofrecidos por las instituciones de educación superior en Colombia.

Esta norma se complementa para estos efectos con lo establecido en el literal c), del artículo 6° de la Ley 1164 de 2007, que establece como función del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud “Recomendar al Ministerio de Educación, con base en los análisis y estudios realizados en las comisiones correspondientes, acerca de las políticas y planes de los diferentes niveles de formación, para el mejoramiento de la competencia, pertinencia, calidad, cantidad, contenidos e intensidad, de los programas educativos del área de la salud, sin perjuicio de la autonomía universitaria”.

En conjunto las dos normas señaladas dan cumplimiento a la obligación que se deriva del artículo 3° del Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149).

#### **“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”.

### **Consideraciones del Gobierno de Colombia**

El artículo 14 de la **Ley 266 de 1996**, *por medio de la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia*, establece que la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia (ANEC) registrará como profesionales de enfermería a quien cumpla los siguientes requisitos: “1. Acredite título universitario de enfermera expedido por una institución de educación superior universitaria colombiana, reconocida por el Gobierno nacional, o 2. Acredite la convalidación del título universitario de enfermera, expedido por universidad extranjera que corresponda a estudios universitarios de enfermería, o 3. Quien con anterioridad a la vigencia de la presente Ley haya obtenido tarjeta como profesional universitario de enfermería, expedida por el Ministerio de Salud, o las secretarías de salud respectivas. Parágrafo. El registro como profesional de enfermería se acreditará con la Tarjeta Profesional que se expedirá de acuerdo a la reglamentación correspondiente”.

El artículo 14 de la Ley 266 de 1996, da cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 4° del Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149).

#### **“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”.

### **Consideraciones del Gobierno de Colombia**

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 (numeral 1 del artículo 5° del Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149)) se garantiza en Colombia a través de los artículos 5°, 6° y 7° de la Ley 266 de 1996, mediante los cuales se crea el Consejo Técnico Nacional de Enfermería, se le establecen sus funciones e integración, respectivamente.

Adicionalmente, mediante el artículo 4° de la Ley 1164 de 2007, por la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud, que 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 del Talento Humano en Salud, y con el artículo 5° de la misma Ley, que establece la integración del Consejo Nacional de Talento Humano en Salud el cual garantiza amplia participación del personal de enfermería.

En cuanto a la determinación de las condiciones de empleo y de trabajo, que deberá realizarse mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas (numeral 2 del artículo 5° del Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149)), es de señalar que en Colombia se garantiza constitucional y legalmente el derecho a la negociación colectiva, tanto en el sector público como en el sector privado, derecho que cobija a todos los trabajadores en el territorio nacional, incluido el personal de enfermería.

La solución de los conflictos (numeral 3 del artículo 5° del Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149)), se garantiza en Colombia en el marco del proceso de negociación colectiva, que en caso de no llegar a un acuerdo entre las partes se somete a consideración de un tribunal de arbitramento.

De acuerdo con las anteriores consideraciones no se requiere de ajustes normativos en nuestro país para dar aplicación al artículo 5 del Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149).

#### **“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”.

### **Consideraciones del Gobierno de Colombia**

La legislación laboral colombiana no hace distinciones en materia de condiciones de trabajo y empleo para determinadas categorías de trabajadores, las horas de trabajo son 48 horas a la semana (artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo), excepción hecha de los empleados públicos que tienen una jornada de hasta 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto

1042 de 1978). El descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, la licencia de educación - maternidad - enfermedad y la seguridad social se aplican de igual forma para todos los trabajadores del país, incluido el personal de enfermería. No se requieren ajustes normativos para cumplir el artículo 6° del Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149).

#### “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”.

#### Consideraciones del Gobierno de Colombia

El marco jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia se encuentra consignado en la Ley 100 de 1993, en el Decreto número 1295 de 1994, en la Ley 1562 de 2012, en normas que lo adicionan y complementan y tienen como propósito garantizar la salud en el trabajo de todos los trabajadores colombianos, incluido el personal de enfermería. Las acciones de promoción y prevención que se adelantan deben considerar las particularidades propias de los empleos y ocupaciones y de los lugares en que se desarrollan las funciones, razón por la cual no se requiere ajuste normativo en nuestro país para atender lo establecido en el artículo 7° del Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149).

#### “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”.

#### Consideraciones del Gobierno de Colombia

Como se desprende de las anteriores consideraciones del Gobierno de Colombia, las disposiciones del Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149), aplican en nuestro país por vía de la legislación nacional. Adicionalmente, las organizaciones de trabajadores y empleadores del sector de la salud tienen el fundamento jurídico constitucional y legal para dar aplicación a los artículos del Convenio mediante la negociación colectiva. El poder jurisdiccional en su autonomía, también podría dar aplicación a disposiciones del Convenio en virtud de sentencias o laudos arbitrales. No se requiere ajuste legislativo para dar aplicación en Colombia al artículo 8° del Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149).

#### Artículos 9 a 16 del Convenio

Las disposiciones contenidas en los artículos 9 a 16 del Convenio se refieren a formalidades de ratificación, vigencia, denuncia y control de la aplicación de la Norma Internacional del Trabajo.

Por las anteriores consideraciones, el Gobierno nacional, a través de la señora Ministra de Relaciones Exteriores y la señora Ministra del Trabajo, solicita al honorable Congreso de la República aprobar el “Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería”.

## V. FUNDAMENTOS LEGALES Y CONSTITUCIONALES

La Constitución Política establece en el **artículo 189** que corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa “Dirigir las relaciones internacionales... y celebrar con otros Estados y entidades de derecho internacional tratados o convenios que se someterán a la aprobación del Congreso”.

El **artículo 150** ibídem, faculta al Congreso de la República para “Aprobar o improbar los tratados que el Gobierno celebre con otros Estados o con entidades de derecho internacional”, a la vez que el **artículo 241** ibídem., consagra que a la Corte Constitucional se le confía la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución, por tanto establece que una de sus funciones consiste en “Decidir definitivamente sobre la exequibilidad de los tratados internacionales y de las leyes que los aprueben. Con tal fin, el Gobierno los remitirá a la Corte, dentro de los seis días siguientes a la sanción de la ley. Cualquier ciudadano podrá intervenir para defender o impugnar su constitucionalidad. Si la Corte los declara constitucionales, el Gobierno podrá efectuar el canje de notas; en caso contrario no serán ratificados. Cuando una o varias normas de un tratado multilateral sean declaradas inexecutable por la Corte Constitucional, el Presidente de la República sólo podrá manifestar el consentimiento formulando la correspondiente reserva”.

En punto a la aprobación que compete al Congreso de la República, el artículo 2° de la Ley 3ª de 1992 dispone que las Comisiones Segundas Constitucionales conocerán de “política internacional; defensa nacional y fuerza pública; tratados públicos; carrera diplomática y consular; comercio exterior e integración económica; política portuaria; relaciones parlamentarias, internacionales y supranacionales, asuntos diplomáticos no reservados constitucionalmente al Gobierno; fronteras; nacionalidad; extranjeros; migración; honores y monumentos públicos; servicio militar; zonas francas y de libre comercio; contratación internacional”.

Respecto al trámite, el **artículo 204** de la **Ley 5ª de 1992** prevé que los proyectos de ley sobre tratados internacionales se tramitarán por el procedimiento legislativo ordinario o común.

En ese orden de ideas, la iniciativa del Gobierno nacional tendiente a aprobar el Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería, adoptado por la 63 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (Suiza), el 21 de junio de 1977, objeto de estudio, guarda armonía con el ordenamiento jurídico.

## VI. TEXTO DEL TRATADO

Se adjuntó a la iniciativa, certificado expedido el 19 de julio de 2017 por la doctora *Olga Lucía Arenas Neira*, 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, en el cual se indica que el texto del “Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería” adoptado en Ginebra - Confederación, Suiza, en el marco de la 63 Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo.



**El texto del tratado, se transcribe a continuación:**

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 veintinueve 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 presten 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 interesados, 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 ésta 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.

**“Organización Internacional del Trabajo”**

**C149- Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm.149)  
Convenio sobre el empleo y condiciones de trabajo y vida del personal de enfermería (Entrada en vigor: 11 de julio de 1979)**

**Preámbulo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 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;

- (a) horas de trabajo, incluidas la reglamentación y la compensación de las horas extraordinarias, las horas incómodas y pesosas 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 éste 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.

- 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 éstas 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 plantea 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:

### **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 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 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.

**VII. ARTICULADO DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 17 DE 2017 SENADO**

*por medio de la cual se aprueba el “Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería”, adoptado por la 63 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra (Suiza), el 21 de junio de 1977.*

*El Congreso de la República*

*Visto el texto del “Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería”, adoptado por la 63 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra (Suiza), el 21 de junio de 1977.*

*(Para ser transcrito: Se adjunta copia fiel y completa del texto en español del precitado instrumento internacional publicado en el sitio web oficial de la Organización Internacional del Trabajo, el cual consta de tres (3) folios, certificado por la coordinadora del Grupo Interno del Trabajo de Tratados de la Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores.*

*El presente proyecto de ley consta de doce (12) folios.*

**DECRETA:**

*Artículo 1°. Apruébese el “Convenio 149 sobre el personal de Enfermería”, adoptado por la 63 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra (Suiza), 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 por la 63 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra (Suiza), el 21 de junio de 1977, 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 del mismo.*

*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 la Ministra de Trabajo Nacional”.*

**MARÍA ÁNGELA HOLGUÍN CUÉLLAR**    **GRISelda JANETH RESTREPO CALLEGO**  
 Ministra de Relaciones Exteriores    Ministra de Trabajo

**VIII. PROPOSICIÓN**

Por lo anteriormente expuesto, y por cumplir el proyecto de ley con los requisitos constitucionales, me permito proponer:

Dar primer debate al **Proyecto de ley número 17 de 2017, del Senado**, por medio de la cual se aprueba el “Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería”, por la 63 Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, realizada en Ginebra (Suiza), el 21 de junio de 1977.

Cordialmente,



**LEÓN RIGOBERTO BARÓN NEIRA**  
 Senador de la República

**CONTENIDO**

Gaceta número 948 - viernes 20 de octubre de 2017	
SENADO DE LA REPÚBLICA	
	Págs.
INFORME DE OBJECIONES	
Informe de objeciones al proyecto de ley número 065 de 2016 Cámara, 208 de 2016 Senado, por medio de la cual la Nación declara patrimonio histórico y cultural al municipio de Orocué del Departamento de Casanare, en su condición de cuna de la obra literaria La Vorágine. ....	1
PONENCIAS	
Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de ley 17 de 2017 Senado, por medio del cual se aprueba el “Convenio 149 sobre el Personal de Enfermería”, por la 63 Reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, realizada en Ginebra-Suiza, el 21 de junio de 1977.....	3