

Bogotá., D.C. 20 de septiembre de 2022

Senadora

GLORIA INES FLORES

PRESIDENTA

COMISIÓN SEGUNDA PERMANENTE CONSTITUCIONAL

Senado de la República

ASUNTO: Informe de Ponencia del Proyecto de Ley No. 79 de 2022 Senado. “Por medio del cual se aprueba el convenio 149 sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería”, adoptado por la sexagésima tercera (63ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 21 de junio de 1977.

Cordial saludo.

En cumplimiento del encargo realizado por la Mesa Directiva de la Comisión Segunda del Senado, procedo a rendir Informe de Ponencia al Proyecto de Ley No. 79 de 2022 Senado. “Por medio del cual se aprueba el convenio 149 sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería”, adoptado por la sexagésima tercera (63ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 21 de junio de 1977.

I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

El “Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149)” ha sido presentado con anterioridad a consideración del Congreso de la República, cuando 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 2.001, 2002 y 2014.

En esta ocasión el Proyecto de ley 079 de 2022 Senado fue radicado el 29 de julio de 2022, por el Gobierno Nacional y en cumplimiento de los artículos 150 numeral 16 y 189 numeral 2º de la Constitución Política de Colombia, por la entonces Ministra de Relaciones Exteriores, Martha Lucía Ramírez, y el exministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera Báez. El mismo fue radicado en la *Gaceta del Congreso* número 891 de 2022.

II. OBJETO DEL PROYECTO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio número 149 sobre el personal de enfermería (1977), con el propósito de facilitar a los países una herramienta que les permita atender las múltiples preocupaciones de estos trabajadores de la salud, como: 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 conjunto¹, necesidades que permanecen vigentes.

Este Convenio de acuerdo con información de la OIT, entró en vigor el 11 de julio de 1979 y a la fecha ha sido ratificado 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, que representa el 17% de los países de la Región, siendo el último en ratificarlo *El Salvador*, el 30 de enero de 2013². Está conformado por un preámbulo y 16 artículos. Dichas normas fueron elaboradas de manera colaborativa con la Organización Mundial de la Salud (OMS) con el fin de promover y garantizar su plena aplicación.

II.1 Principales elementos del Convenio

El Convenio 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

¹ Informe VII (1) Empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, Conferencia Internacional del Trabajo reunión 61ª, 1976.

² Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ratificación del C149 – Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312294 (revisada el 14 de septiembre de 2022).

características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que éste se realiza.

El Preámbulo del Convenio indica explícitamente que en muchos países escasea el personal de enfermería calificado, que el personal existente a veces se utiliza de una manera inadecuada, y que esto constituye un obstáculo para el desarrollo de servicios de salud eficaces. El artículo 2, 2) del Convenio reconoce la necesidad de afrontar el déficit persistente de personal de enfermería calificado mejorando su situación y sus condiciones de trabajo, e insta a los Estados Miembros a que adopten 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.

Además, el Convenio recuerda que el personal de enfermería está amparado por distintos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que fijan normas de alcance general en materia de empleo y condiciones de trabajo, entre ellos, los instrumentos sobre la discriminación, sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, 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. Sin embargo, considera que, teniendo en cuenta las condiciones particulares en que se desempeña la enfermería, es necesario completar las normas anteriormente mencionadas, con otras medidas específicas destinadas a garantizar las condiciones de trabajo y vida plenas del personal de enfermería.

Desde sus primeros años de existencia, la OIT ha hecho un llamado de alerta a la situación y las condiciones de trabajo que vive el personal de enfermería. Uno de los primeros escenarios en el que se abordó esta problemática fue en la Conferencia Internacional del Trabajo (1930), en la cual se adoptó la Recomendación sobre las horas de trabajo al personal de enfermería³. Posteriormente, la Conferencia adoptó la Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69), que incluye una sección sobre las condiciones de trabajo y la situación de los médicos y de los miembros de profesiones afines, como el personal de enfermería. En estos instrumentos, fue explícito que para garantizar la calidad adecuada de la atención médica es necesario garantizar una situación y unas condiciones de trabajo apropiadas al personal de enfermería, los médicos y otros trabajadores del sector de la salud⁴.

Posteriormente, en 1966, el Comité de Expertos en Enfermería debatió acerca de la escasez de todo tipo de personal de enfermería, de la existencia de métodos diferentes para garantizar su provisión adecuada y de la necesidad de establecer normas de formación, contratación y empleo. El Comité de Expertos en Enfermería también recalcó que, además del reconocimiento de las cualificaciones de enfermería, también influyen en la calidad del personal de enfermería factores como las condiciones de trabajo, la falta de oportunidades para la capacitación y para hacer carrera⁵.

³ IT (1976). Empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, Informe VII (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 61.ª reunión, Ginebra, pág. 1.

⁴ Recomendación núm. 69, parte IV, Condiciones de trabajo y situación de los médicos y de los miembros de profesiones afines, párrs. 56 a 65.

⁵ OMS (1966). Comité de Expertos en Enfermería: Informe de la Quinta Reunión, Serie de Informes Técnicos de la OMS, núm. 347, Ginebra, pág. 11

La relación existente entre las malas condiciones de empleo y trabajo del personal de enfermería y la necesidad de contar con un número suficiente de personal de enfermería calificado es más imperiosa que nunca. Según un estudio realizado por la OIT en 2022, en todo el mundo el personal de enfermería asciende a un total de 27,9 millones de personas, de las que 19,3 millones (69%) son enfermeras y enfermeros profesionales, 6 millones (22%) son auxiliares de enfermería y 2,6 millones (9%) no se clasifican en ninguno de los dos grupos mencionados. El personal de enfermería es el grupo ocupacional más numeroso del sector de la salud, ya que representa aproximadamente en torno al 59% de la fuerza de trabajo de dicho sector⁶. La enfermería también está muy feminizada, ya que las mujeres representan el 89% del personal de enfermería en todo el mundo⁷.

Las cuestiones principales que más preocupan al personal de enfermería en el mundo son: la remuneración; las horas de trabajo (que a menudo son largas y exigen el trabajo por turnos en horarios poco convenientes); los periodos de descanso y las vacaciones; la inadecuada protección de la seguridad y la salud en el trabajo; la insuficiente cobertura de la seguridad social; la falta de oportunidades de formación; las prácticas en materia de efectivos de personal en los servicios; la organización del trabajo; la falta de oportunidades para hacer carrera; la escasa participación del personal de enfermería en general en la determinación de sus condiciones; y la falta de alojamientos.

II.II Problemática laboral en enfermería en Colombia

En Colombia contamos con 66.095 profesionales de enfermería y 273.359 auxiliares de enfermería, según cifras del Observatorio y la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS) para el año 2018⁸.

De acuerdo con el Registro Único Nacional de Talento Humano en Salud (ReTHUS) para el 2017 el país contaba con 12,7 profesionales de enfermería, 23,4 médicos y 51,5 auxiliares de enfermería por cada 10.000 habitantes. Estas cifras evidencian una tasa de médicos y enfermeras de 36,3 por 10.000 habitantes, que se concentran en los departamentos de Cundinamarca, Santander, Atlántico, Antioquia y Valle del Cauca, y la Ciudad de Bogotá, D.C., mientras que el 46,5% de los auxiliares de enfermería se concentra en los departamentos de Antioquia y Valle del Cauca y en la ciudad de Bogotá D.C.

Según el Sistema de Protección Social no se cuenta con cifras actualizadas de empleo y desempleo en enfermería, ni información sobre contratación temporal y la subcontratación, tan frecuente en la actualidad (por cooperativas de trabajo y empresas temporales). Según los registros de la Planilla Integrada de Aportes -PILA- para el año 2018 el salario, base de cotización, promedio para un médico general fue de \$5.052.786, el de un profesional de enfermería \$2.638.410 y el de un auxiliar de enfermería \$1.191.604.

Existen diferencias significativas en el ingreso promedio de las profesiones de la salud, que se han mantenido durante los últimos años. Para 2016, medicina fue la profesión con mayor IBC, \$4.474.258 en promedio, de hecho, se encuentra entre las profesiones mejor remuneradas en el país, lo cual contrasta con el ingreso promedio de profesiones como

⁶ *Ibíd.*, pág. 41.

⁷ OMS, CIE y Nursing Now (2020). Situación de la enfermería en el mundo 2020, op. cit., pág. xiii.

⁸ Ministerio de Salud y Protección Social. Política Nacional de Talento Humano en Enfermería y plan estratégico 2020-2030. Resignificando la profesión de Enfermería en Colombia. Pág., 11.

bacteriología (\$2.229.036), odontología (\$1.820.635) y fisioterapia (\$1.515.644) con remuneraciones por debajo de la media nacional de todas las disciplinas. Enfermería, con un IBC promedio de \$2.375.655, se encuentra en un puesto intermedio entre todas las profesiones de las diferentes áreas del conocimiento. La creciente feminización de las ocupaciones y profesiones de la salud ha estado acompañada por un ingreso promedio menor de las mujeres frente a sus pares hombres. Por ejemplo, para los profesionales (sin incluir medicina), el IBC de las mujeres resulta 2% por debajo de la media nacional y un 13% menos que el observado para los hombres⁹.

Los problemas estructurales del personal de enfermería pueden sintetizarse en al menos cinco (5) deficiencias: 1) Baja remuneración y contratación por tercerización o por orden de prestación de servicios, tanto de profesionales como auxiliares de enfermería, para quienes en estas condiciones no cuentan con una seguridad social adecuada, que se agudiza por la falta de pago oportuno del salario de varios meses. 2) Escaso reconocimiento laboral y económico, al no tener en cuenta la formación avanzada de los profesionales de enfermería que cuentan con especializaciones, maestrías y doctorados. 3) Insuficiente disponibilidad de elementos de bioseguridad adecuados para cubrir la demanda en todas las instituciones prestadoras de servicios, de manera eficaz y pertinente. 4) Inexistencia de planes institucionales para brindar atención psicológica y apoyo terapéutico al talento humano que aborda la crisis sanitaria. 5) La ratio enfermera-paciente no está equiparada al no existir la suficiente cantidad de personal de enfermería, que pueda atender de forma más individualizada, segura y de calidad¹⁰.

Por otra parte, la profesión de enfermería suele estar infravalorada como consecuencia de los estereotipos negativos que existen en la sociedad sobre las funciones del personal de enfermería¹¹. Los déficits de trabajo decente figuran como otro de los principales factores que determinan la escasez persistente de personal de enfermería. En Colombia, la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) señalan que actualmente se observa una pérdida de motivación para estudiar enfermería debido al escaso reconocimiento económico y social de la profesión y las precarias condiciones de trabajo. Esto ha llevado a muchos trabajadores del personal de enfermería a migrar a otros países¹².

Por medio del Convenio número 149, se busca tratar los múltiples retos a los que se enfrenta el personal de enfermería para proteger a dicho personal. El Convenio fija requisitos mínimos en los que se tienen en cuenta las condiciones particulares en las que trabaja el personal de enfermería y solicita la adopción de una política nacional para garantizar: i) educación y formación apropiadas para el ejercicio de sus funciones; ii) condiciones de empleo y de trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraer y retener al personal en la profesión; iii) disposiciones legislativas sobre seguridad e higiene del trabajo adaptándolas a las características particulares del trabajo del personal de enfermería; iii) la

⁹ Gobierno de Colombia. *Política Nacional de Talento Humano en Salud*. Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud. Bogotá D. C., Julio 10 de 2018. Pág. 27-30.

¹⁰ Velázquez & Jiménez. *Enfermería en Colombia en tiempos de la pandemia por coronavirus*. Vol. 17 No.2 May-Ago 2020. Cúcuta, Colombia. Pág.2.

¹¹ OIT (1976). *Empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería*, Informe VII (1), op. cit., págs. 6 y 7.

¹² OIT. Conferencia Internacional del Trabajo 110. Reunión. "Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas". 2022. Pág. 64.

participación activa del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal sobre las decisiones que le afectan y; iv) negociaciones con el personal de enfermería sobre sus condiciones de empleo y de trabajo y los mecanismos y procedimientos de solución de conflictos.

Sobre este último punto, relacionado con las libertades sindicales, el derecho de negociación colectiva, la conciliación y, en general, mecanismos alternativos de resolución de conflictos, la CUT y la CTC también han señalado que, es difícil que los trabajadores del sector de la salud se sindicalicen, “sobre todo debido a la externalización masiva de los servicios de enfermería y al recurso frecuente a contratos precarios, conocidos como «órdenes de prestación de servicios». Informan de que el 70 por ciento del personal de enfermería del país está contratado con este tipo de contrato que, según la legislación nacional del trabajo, se enmarca en una relación de derecho civil y no en una relación de trabajo. Estos contratos de derecho civil son de corta duración, entre tres y seis meses, lo que plantea la amenaza siempre presente de la no renovación. Observan que esta práctica disuade al personal de enfermería de afiliarse o de constituir sindicatos, lo que da lugar a una tasa de sindicación extremadamente baja, de solo el 3 por ciento en el sector de la enfermería”¹³.

Conforme a un artículo académico, actualmente el trabajo del profesional de enfermería se enmarca en el contexto económico, social y político vigente; en este último aspecto, hay que anotar que, “como consecuencia de la aplicación de la Ley 100/93, se observa un deterioro de las condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, en razón a que se pasó de los sistemas de contratación fijos a los flexibles y provisionales, lo cual ha representado pérdida de la estabilidad laboral, incertidumbre, precariedad y desatención de la seguridad e higiene del trabajo y la seguridad social en enfermería”¹⁴.

Esta situación se agravó con la pandemia generada por el COVID-19, en su momento en múltiples medios de comunicación se denunció el trato discriminatorio, inequitativo e inhumano que estaba viviendo el personal de enfermería en medio de la emergencia sanitaria, a nivel nacional. En 2020, la presidenta de la seccional Cundinamarca de la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia, aseguró que en el punto más álgido de la emergencia sanitaria, se realizó una reunión encabezada por el ex presidente de la República Iván Duque Márquez (2018-2022), y autoridades médicas, a la cual el gremio no fue citado, aun cuando el personal de enfermería fue el directamente expuesto por su contacto constante con pacientes. Este gremio fue quién abanderó la primera línea de cuidado de los pacientes y, por ende, quienes tenían mayor exposición y riesgo de contagio del Covid-19¹⁵.

Mientras se exaltaban las labores del personal de enfermería, el anterior gobierno desconoció las condiciones mínimas de bioseguridad, pagos y transporte para su realizar trabajo. En palabras de una representante de la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia: “El

¹³ Ibid., pág. 447.

¹⁴ Merchán & Jurado. “Nuevas condiciones laborales para el profesional de enfermería”. Departamento de Salud Pública, Universidad de Caldas. Programa de Enfermería, Universidad Católica de Manizales. Pág. 9.

¹⁵ RCN Radio. Enfermeras denuncias trato discriminatorio del Gobierno en medio de emergencia de salud. 28 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.rcnradio.com/bogota/enfermerasdenuncian-trato-discriminatorio-del-gobierno-en-medio-de-emergencia-de-salud> (Revisado el 13 de septiembre de 2022).

Gobierno Nacional no priorizó la vinculación del Estado colombiano con el Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce la necesidad del mejoramiento de las condiciones de empleo y de trabajo del personal de enfermería”¹⁶. De tal forma que, con otras organizaciones de enfermería enviaron una carta al Gobierno Nacional remitida a los ministros de Salud y Trabajo, alertando sobre esta situación agudizada con la emergencia que afrontó el país por el coronavirus.

Ante esta realidad, las medidas propuestas por el Convenio constituyen un importante paso para generar grandes avances en el desarrollo de un personal de enfermería cualificado y mejores condiciones laborales.

III. CONTENIDO DEL CONVENIO

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;

¹⁶ Ibid.

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 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.
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 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 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.

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.

IV. FUNDAMENTOS LEGALES Y CONSTITUCIONALES

El artículo 150 de la Constitución Política, faculta al Congreso de la República para *“16. Aprobar o improbar los tratados que el Gobierno celebre con otros Estados o con entidades de derecho internacional. Por medio de dichos tratados podrá el Estado, sobre bases de equidad, reciprocidad y conveniencia nacional, transferir parcialmente determinadas atribuciones a organismos internacionales, que tengan por objeto promover o consolidar la integración económica con otros Estados”*.

La Carta Magna colombiana en el artículo 189 establece que, corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa *“Dirigir las relaciones internacionales. Nombrar a los agentes diplomáticos y consulares, recibir a los agentes respectivos y celebrar con otros Estados y entidades de derecho internacional tratados o convenios que se someterán a la aprobación del Congreso”*.

Que el artículo 241 de la Constitución Política de Colombia, 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”*.

A la Comisión Segunda constitucional, tanto de Senado y Cámara, le corresponde estudiar en primer debate el proyecto de ley que busque ratificar o no un convenio o tratado internacional. De manera que, la aprobación que compete al Congreso de la República, el artículo 2º 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”*.

En relación con el 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 objeto de estudio, guarda armonía con el ordenamiento jurídico.

V. POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992, consideramos que ningún congresista se vería inmerso en una situación en que la discusión o votación de este proyecto, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo en su favor.

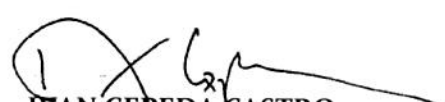
VI. PROPOSICIÓN

Por las razones expuestas, presento PONENCIA POSITIVA y en consecuencia solicito a las y los senadores **DAR PRIMER DEBATE** al Proyecto de Ley No. 79 de 2022 Senado. "Por medio del cual se aprueba el convenio 149 sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería", adoptado por la Sexagésima Tercera (63ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 21 de junio de 1977.

Cordialmente,



ANTONIO JOSÉ CORREA
(Coordinador ponente)



IVAN CEPEDA CASTRO
Senador de la República



LIDIO GARCÍA TURBAY
Senador de la República

El Congreso de Colombia

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el «Convenio 149 sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería», adoptado por la sexagésima tercera (63ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 21 de junio de 1977.

ARTÍCULO SEGUNDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7ª de 1944, el « Convenio 149 sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería», adoptado por la sexagésima tercera (63ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 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 TERCERO: La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.