

**PROYECTO DE LEY No.**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL «CONVENIO 149 SOBRE EL EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA», ADOPTADO POR LA SEXTAGESIMA TERCERA (63ª) CONFERENCIA INTERNACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, SUIZA, CON FECHA 21 DE JUNIO 1977”**

***EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA***

**Visto el texto del «CONVENIO 149 SOBRE EL EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA», ADOPTADO POR LA SEXTAGESIMA TERCERA (63ª) CONFERENCIA INTERNACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, SUIZA, CON FECHA 21 DE JUNIO 1977**

Se adjunta copia fiel y completa de la versión en español del texto del Tratado, certificado por el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de la Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores, documento que reposa en el Archivo del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de este Ministerio y que consta de tres (3) folios.

El presente Proyecto de Ley consta de trece (13) folios.

## CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

### Convenio 149

#### CONVENIO SOBRE EL EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERIA

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.º de junio de 1977 en su sexagésima tercera reunión;

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

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

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

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

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

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

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

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

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

*Artículo 1*

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

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

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

*Artículo 2*

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá elaborar y poner en práctica, según métodos apropiados a las condiciones nacionales, una política de servicios y de personal de enfermería que, en el marco de una programación general de los servicios de salud, cuando 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:

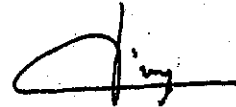
- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el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

Copia certificada conforme  
y completa del texto español.  
Por el Director General de la  
Oficina Internacional del Trabajo:



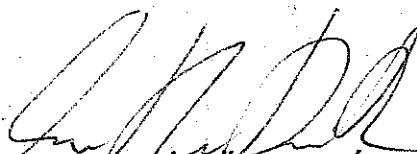
LOÏC PICARD  
Consejero Jurídico Adjunto  
Oficina Internacional del Trabajo.

**EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TRATADOS DE LA  
DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DEL MINISTERIO DE  
RELACIONES EXTERIORES DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**CERTIFICA:**

Que el texto que acompaña al presente Proyecto de Ley es copia fiel y completa del texto original en español del «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, documento que reposa en los archivos del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de la Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales de este Ministerio y que consta en tres (3) folios.

Dada en Bogotá, D.C., a los diecisiete (17) días del mes de marzo de dos mil veintidós (2022).



**SERGIO ANDRÉS DÍAZ RODRÍGUEZ**

Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Tratados

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL «CONVENIO 149 SOBRE EL EMPLEO Y CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA», ADOPTADO POR LA SEXTAGESIMA TERCERA (63ª) CONFERENCIA INTERNACIONAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA, SUIZA, CON FECHA 21 DE JUNIO 1977**

Honorables Senadores y Representantes:

En nombre del Gobierno Nacional y en cumplimiento de los artículos 150 numeral 16 y 189 numeral 2° de la Constitución Política de Colombia, los Ministros de Relaciones Exteriores y del Trabajo presentamos a consideración del Honorable Congreso de la República, el Proyecto de Ley 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. CONTEXTO SOBRE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (NIT)**

Las normas internacionales del trabajo constituyen el principal medio de acción de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante "OIT"), desde su creación en 1919 y toman la forma de convenios o de recomendaciones. Los convenios son tratados internacionales que vinculan a los Estados Miembros que los ratifican. Al hacerlo, estos se comprometen formalmente a llevar a efecto las disposiciones establecidas en esos convenios, por ley y en la práctica. Las recomendaciones, en cambio, no son tratados internacionales, sino que fijan principios rectores no vinculantes destinados a orientar las políticas y prácticas nacionales, estos a menudo completan las disposiciones de los convenios. Los Estados que han ratificado convenios deben rendir cuentas periódicamente de su aplicación. A este respecto, tienen la obligación de presentar memorias sobre las medidas que han adoptado para llevarlos a efecto. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen la posibilidad de remitir a la OIT sus observaciones sobre la aplicación de los convenios ratificados por sus países.

La importancia que revisten las normas internacionales del trabajo se asienta sobre su efecto práctico. Por un lado, reflejan lo que es factible en la actualidad, y por el otro, muestran el camino hacia el progreso social y económico. Con esta finalidad se debaten y adoptan en el seno de la Conferencia por los representantes gubernamentales, juntamente con los representantes de los empleadores y de los trabajadores de los Estados Miembros de la OIT.

Todo Estado Miembro de la OIT somete los convenios, protocolos y recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, al órgano legislativo, (en Colombia, Congreso de la República). A fin de asegurar el examen adecuado de los instrumentos por las autoridades competentes (al efecto que le den forma de ley o adopten otras medidas). Los Estados Miembros también están obligados a comunicar al Director General de la OIT, así como a las organizaciones nacionales representativas de empleadores y trabajadores, la información al respecto (Artículo 19 (5) b) y c) de la Constitución de la OIT, para Convenios; artículo 19 (6) b) y c) de la Constitución de la OIT, para Recomendaciones; artículo 23 (2) de la Constitución de la OIT, para Convenciones y Recomendaciones).

**Convenios**

El Artículo 19 (5) b) y c) de la Constitución de la OIT, expresa:

*"5. En el caso de un convenio:*

*"(b) Cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la*



*clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;*

*(c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas”.*

## **II. RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS**

El compromiso por parte de los Estados miembros de llevar a cabo las medidas oportunas para hacer efectivas, por ley y en la práctica, las disposiciones contenidas en los convenios sólo se adquieren al ratificarlos. Como ya se ha señalado antes, las recomendaciones, en cambio, no están sujetas a ratificación. La consecuencia de una ratificación por parte de un Estado Miembro es que éste adquiere la obligación de garantizar que se cumplan las disposiciones de los convenios por ley y en la práctica, y de someterse a los procedimientos de la OIT destinados a supervisar su aplicación (véanse los apartados relativos al control de la aplicación de las normas). Un convenio tiene que haber entrado oficialmente en vigencia antes de que sea vinculante para el Estado que lo ha ratificado. Todos los convenios de la OIT contienen disposiciones relativas a su entrada en vigencia. Por lo general, éstas prevén que la entrada en vigor se efectúe doce (12) meses después de la fecha de registro de la segunda ratificación. Con respecto a los Estados que ratifican un convenio cuando éste ya ha entrado en vigor, el período suele ser de doce (12) meses tras el registro de su ratificación. Artículo 19 (5) d) de la Constitución de la OIT: *“Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.”* (Guía sobre las Normas Internacionales del Trabajo- OIT 2014).

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**

Para la presentación del presente Proyecto de Ley, se observó lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del Convenio 144, sobre consultas tripartitas (Normas Internacionales del Trabajo), 1976, ratificado por Colombia, mediante el cual *“(…)1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores.”*

Las consultas fueron realizadas entre representantes del Gobierno Nacional, de los empleadores y de los trabajadores, en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, en la sesión del 3 de octubre del año 2013, cuya constancia consta en el Acta No. 3 y particularmente en la Subcomisión de Asuntos Internacionales de la Comisión Permanente de Concertación.

Sobre la Viabilidad de aprobación y posterior ratificación del presente convenio la Central Unitaria de Trabajadores – CUT; la Confederación Nacional de Trabajadores de Colombia CTC, y la Confederación General de Trabajadores – CGT, manifestaron su beneplácito sobre la viabilidad de ratificación del Convenio. Los gremios que integran dicho organismo y en particular la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI, manifestaron no estar en acuerdo con la ratificación del convenio, entre otros aspectos, porque el país debía en primer término hacer un análisis profundo respecto al cumplimiento de los convenios que hasta la fecha ha ratificado y frente a los cuales podrían existir aspectos por mejorar su cumplimiento.

El Acuerdo de la Negociación Colectiva Pliego Unificado Estatal, suscrito el 16 de mayo de 2013, entre el Gobierno Nacional y las organizaciones más representativas de trabajadores, en su punto 23 señaló: *“El Presidente de la República, en cumplimiento de su deber frente a la Organización Internacional del Trabajo, OIT y en ejercicio de su competencia constitucional, presentará al Congreso de la República, proyecto de ley para la aprobación de los convenios de la OIT No. 149 “ Sobre personal de enfermería...”*

### **Ley que reglamenta la profesión de enfermería en Colombia**

Prescribe la Ley 266 del 25 de enero de 1996 del Diario Oficial No. 42.710, del 5 de febrero de 1996, Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones:

#### **(...) DE LA NATURALEZA Y ÁMBITO DEL EJERCICIO**

**ARTÍCULO 3o. DEFINICIÓN Y PROPÓSITO.** *La enfermería es una profesión liberal y una disciplina de carácter social, cuyos sujetos de atención son la persona, la familia y la comunidad, con sus características socioculturales, sus necesidades y derechos, así como el ambiente físico y social que influye en la salud y en el bienestar. El ejercicio de la profesión de enfermería tiene como propósito general promover la salud, prevenir la enfermedad, intervenir en el tratamiento, rehabilitación y recuperación de la salud, aliviar el dolor, proporcionar medidas de bienestar y contribuir a una vida digna de la persona. Fundamenta su práctica en los conocimientos sólidos y actualizados de las ciencias biológicas, sociales y humanísticas y en sus propias teorías y tecnologías. Tiene como fin dar cuidado integral de salud a la persona, a la familia, la comunidad y a su entorno; ayudar a desarrollar al máximo los potenciales individuales y colectivos, para mantener prácticas de vida saludables que permitan salvaguardar un estado óptimo de salud en todas las etapas de la vida”.*

Es objetivo de la norma internacional, esté el trabajador y trabajadora que ejerce la profesión de enfermería, revestido de garantías y protección frente al ejercicio de sus funciones, respetándose de antemano el amparo que le es dado mediante convenios y recomendaciones, que fijan a su favor el disfrute de derechos como el ejercicio del derecho de asociación sindical, protección a la maternidad, seguridad social, entre otros.

Ante la realidad de saberse que la profesión de Enfermería es desarrollada mayormente por mujeres, es necesario, mejorar los escenarios de representación, en donde debe propenderse por el logro de un clima de igualdad entre géneros, sin hacer diferencias con ocasión al sexo, religión, raza, etc.

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

### **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 al Artículo 1:**

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

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

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

#### **Artículo 2**

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.

#### **Consideraciones del Gobierno de Colombia al Artículo 2**

Los profesionales de Enfermería encuentran amparados sus campos de acción, valores y principios, en

las leyes 266 de 1996 y 911 de 2004 (código Deontológico de la profesión de enfermería), son estas normas las bases soporte para su ejercicio y desarrollo como tales.

El artículo 3 de la Ley 266 de 1996 define la Enfermería como:

*"Una profesión liberal y una disciplina de carácter social, cuyos sujetos de atención son la persona, la familia y la comunidad, con sus características socioculturales, sus necesidades y derechos, así como el ambiente físico y social que influye en la salud y en el bienestar.*

*El ejercicio de la profesión de enfermería tiene como propósito general promover la salud, prevenir la enfermedad, intervenir en el tratamiento, rehabilitación y recuperación de la salud, aliviar el dolor, proporcionar medidas de bienestar y contribuir a una vida digna de la persona.*

*Fundamenta su práctica en los conocimientos sólidos y actualizados de las ciencias biológicas, sociales y humanísticas y en sus propias teorías y tecnologías.*

*Tiene como fin dar cuidado integral de salud a la persona, a la familia, la comunidad y a su entorno; ayudar a desarrollar al máximo los potenciales individuales y colectivos, para mantener prácticas de vida saludables que permitan salvaguardar un estado óptimo de salud en todas las etapas de la vida".*

Por otra parte, el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Adaptada para Colombia define al profesional de Enfermería de la siguiente forma:

*"Participan en investigaciones, asesorías y consultorías relacionadas con el cuidado de la salud de las personas, familias y grupos comunitarios; asisten a médicos y cirujanos en el ejercicio de sus funciones, se ocupan de las urgencias en ausencia de estos; proporcionan cuidados profesionales de enfermería a heridos, enfermos, personas con discapacidad y otras personas que necesitan tal asistencia; ayudan, planean y participan en programas de prevención y rehabilitación; implementan y valoran el cuidado del paciente velando por la calidad de la atención."*

El Gobierno, a través del Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS) establece la Política Nacional de Talento Humano para promover y articular acciones intersectoriales enfocadas al mejoramiento de las condiciones para la formación, desempeño, gestión y desarrollo del recurso humano en salud. Las estrategias y líneas de acción de la Política están acordes con las necesidades de la población, los objetivos y las capacidades del sistema de salud colombiano. Dentro de las líneas estratégicas se encuentra mejorar las condiciones para el ejercicio profesional y del desarrollo integral del Talento Humano en Salud, para dar cumplimiento a los postulados del "Trabajo decente" de la OIT. Así mismo, es importante trabajar en una formación más acorde con las necesidades de la población, el desarrollo y los objetivos del sistema de salud; Ejercicio ético, responsable y autorregulado de las profesiones y ocupaciones de la salud.

El MSPS reconoce al profesional de Enfermería como uno de los protagonistas requeridos para promover el fortalecimiento de los servicios de salud, con estándares de mayor calidad y un talento humano destacado por sus competencias disciplinarias.

En articulación con las organizaciones y asociaciones de Enfermería, se construyó la política pública denominada "Plan Nacional de Enfermería 2020 - 2030".

### **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 al Artículo 3**

En Colombia solo hay dos opciones de categorías claramente definidas para el personal de enfermería: a. profesional de enfermería, regulado por La Ley 266 de 1996, "por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones" y la Ley 911 de 2004, por la cual se dictan disposiciones en materia de responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia y b. Auxiliar de Enfermería, perfil ocupacional que se rige por el Decreto 3616 de 2005, "por medio del cual se establecen las denominaciones de los auxiliares en las áreas de la salud, se adoptan sus perfiles ocupacionales y de formación, los requisitos básicos de calidad de sus programas y se dictan otras disposiciones".

### **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 al Artículo 4**

En primera medida, las competencias del profesional de Enfermería están definidas en el artículo 17 de la Ley 266 de 1996, las cuales son:

- Participar en la formulación, diseño, implementación y control de las políticas, programas, planes y proyectos de atención en salud y enfermería.
- Establecer y desarrollar políticas y modelos de cuidado de enfermería en concordancia con las políticas nacionales de salud.
- Definir y aplicar los criterios y estándares de calidad en las dimensiones éticas, científicas y tecnológicas de la práctica de enfermería.
- Dirigir los servicios de salud y de enfermería.
- Dirigir instituciones y programas de atención primaria en salud, con prioridad en la atención de los grupos más vulnerables de la población y a los riesgos prioritarios en coordinación con los diferentes equipos interdisciplinarios e intersectoriales.
- Ejercer responsabilidades y funciones de asistencia, gestión, administración, investigación, docencia, tanto en áreas generales como especializadas y aquellas conexas con la naturaleza de su ejercicio, tales como asesorías, consultorías y otras relacionadas.

Para adquirir dichas competencias, el Decreto 1330 de 2019 establece en la subsección 2, las condiciones mínimas que deben cumplir los programas académicos de educación superior.

### **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 al Artículo 5**

La Ley 1164 de 2007, en el artículo 4o, establece la creación del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud (CNTHS) 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. En el artículo 5 de la misma ley, se establecen los integrantes de dicho consejo:

*"En el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Salud y Protección Social, representantes de las asociaciones de las facultades de los programas del área de la salud, de los egresados de las instituciones educativas con programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano en el área de salud, de los egresados de los programas de educación superior del área de la salud, de las asociaciones de las ocupaciones del área de la salud, de las asociaciones de estudiantes de programas del área de la salud, de las asociaciones de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) y de las asociaciones de las entidades aseguradoras (EPS) o quien haga sus veces".*

Este espacio cuenta con la creación de los Comités de Talento Humano en Salud como apoyo al Consejo Nacional del Talento Humano en salud, tales como los siguientes, adicional a los que se requieran para la implementación de la Política de Talento Humano en Salud:

- Un comité por cada disciplina profesional del área de la salud.
- Un comité de Auxiliares en salud.
- Un comité de Talento Humano en Salud Ocupacional.
- Un comité de las culturas médicas tradicionales\*.
- Un comité de Ética y Bioética.

### **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 al Artículo 6**

La legislación nacional es aplicable a los habitantes de todo el territorio nacional, sin discriminación alguna por razones de sexo, raza, ocupación, condición social, entre otras. Lo anterior, con fundamento constitucional en los artículos 13, 25 y 53 y legal en los artículos 2°, 10 y 13 del Código Sustantivo del Trabajo.

La Ley 1164 de 2007, en el artículo 4o, establece la creación del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud (CNTHS) 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.

La creación del Consejo Técnico Nacional de Enfermería tiene como propósito facilitar y fomentar la participación del personal de enfermería en la adopción de las decisiones que les afecten tanto en el ámbito nacional como territorial y gremial.

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

El personal de enfermería goza de las condiciones citadas de forma equivalente a los demás trabajadores. La legislación colombiana en materia laboral no hace excepción al personal de enfermería, este goza de los mismos derechos que los demás trabajadores.

Las condiciones en relación con la jornada laboral, el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, la licencia de maternidad y la licencia de enfermedad se encuentran reglamentadas en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, y son garantizadas mediante las funciones de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo de conformidad con lo establecido en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

## **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.*

## **Consideraciones del Gobierno de Colombia al Artículo 7**

Todo el Talento Humano en salud, incluidos los profesionales de Enfermería del sector público o privado, así como los trabajadores independientes, deben formar parte del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), reglamentado por la ley 100 de 1993. Según la ley, todos los empleados, trabajadores independientes (con ingresos totales mensuales superiores a un (1) salario mínimo) y los pensionados, deben estar afiliados al Régimen Contributivo. La responsabilidad de la afiliación del empleado es del empleador.

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

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

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

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

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

#### **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 al Artículo 8**

En Colombia, existe legislación laboral para aplicación y protección de los derechos de los trabajadores, tanto del sector público como privado, sin discriminación por profesión u oficio desempeñado. Los convenios de la OIT, ratificados por el Gobierno Nacional, pasan a ser parte 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.*

#### **Consideraciones del Gobierno de Colombia al Artículo 9**

De conformidad a Manual 2019 de la OIT, se tiene que:

En virtud del artículo 19, 5, d) de la Constitución DE LA OIT dispone que:

*"d) si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio."*

Los instrumentos de ratificación deben comunicarse siempre al Director General de la OIT para que la ratificación sea efectiva en derecho internacional. De no ser así, el Estado podrá considerar que el convenio ha quedado «ratificado» en su sistema jurídico interno, pero no surtirá efecto en el ordenamiento jurídico internacional. El instrumento de ratificación podría incluir la siguiente declaración:



«El Gobierno de ... por el presente instrumento ratifica el Convenio ... y se compromete, de conformidad con el párrafo 5, d) del artículo 19 de la Constitución de la OIT, a aplicar fielmente todas y cada una de sus obligaciones».

#### **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.*

#### **Consideraciones del Gobierno de Colombia al Artículo 10**

Define la OIT, la figura de la Ratificación, así:

*"La ratificación es el acto por el cual un Estado Miembro se compromete oficialmente a tomar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de un convenio de la OIT, tanto por ley como en la práctica".*

Por otro lado, dice el Consejo de Estado, sobre la Ratificación:

*"Es preciso distinguir entre los convenios de la OIT, puesto que si bien todos los que han sido debidamente ratificados por Colombia, hacen parte de la legislación interna- es decir, son normas jurídicas principales y obligatoria para todos los habitantes del territorio nacional, sin necesidad de que una ley posterior los desarrolle en el derecho interno (...)"*. Fallo 34 de 2017 Consejo de Estado.

Cuando un país miembro ratifica un convenio de la OIT, es de colegirse de ello, que hay aceptación de ser incorporada esa norma internacional ratificada, a la legislación nacional, y por supuesto, también acepta la nación, que conlleva ese reconocimiento de la norma internacional, que queda sometido como miembro activo, a los mecanismos de control de la OIT; (deben responderse Memorias de Convenios ratificados y no ratificados, darse respuestas de Gobierno ante quejas, atender cualquier solicitud del órgano internacional).

#### **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.*

### **Consideraciones del Gobierno de Colombia al Artículo 11**

El denunciado de un Convenio es un derecho que le asiste a cualquier país miembro que lo haya ratificado, resultando ante esto, la terminación de sus obligaciones frente a la norma internacional.

En el presente convenio, está establecido que el tiempo que debe preceder para su denuncia, es de 10 años, contados desde fecha de entrada en vigor de la norma internacional.

Al momento que el país miembro tenga previamente ratificado el convenio 156, entre a denunciarlo, deberá hacerlo dentro del año siguiente de cumplidos los 10 años de ratificación, esto, mediante acta dirigida al Director General de la OIT, quien deberá proceder a su registro.

### **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

### **Consideraciones del Gobierno de Colombia al Artículo 12**

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 nacionales, y a enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. (OIT).

### **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*

### **Consideraciones del Gobierno de Colombia al Artículo 13**

El Manual de la OIT (2019) dispone que:

*"Registro de ratificaciones y aceptación de obligaciones*

27. Las disposiciones finales de todos los convenios contienen artículos relativos al registro de ratificaciones por el Director General y su notificación de las mismas a todos los Estados Miembros, así como su comunicación al Secretario General de las Naciones Unidas, para el registro de los convenios de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas. Se comunican todas las ratificaciones al Consejo de Administración, y se notifican a los Estados Miembros mediante su publicación en el Boletín Oficial. Se hace lo mismo con las declaraciones y otros documentos que aceptan o modifican obligaciones, según se indica en los párrafos 21 a 24".

#### **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.*

#### **Consideraciones del Gobierno de Colombia al Artículo 14**

El Consejo de Administración, es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo. Se reúne tres veces por año, en marzo, junio y noviembre. El Consejo de Administración participa en reuniones de los órganos de control de la OIT.

Es de mencionarse sobre las importantes funciones ejercidas por la Secretaría de la OIT, toman sus miembros, decisiones sobre la política de la OIT, determinan el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptan el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y eligen al Director General.

Por otro lado, se tiene que de conformidad a lo preceptuado por el artículo 24 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración, también es competente para:

*"1. Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente."*

#### **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.*

#### **Consideraciones del Gobierno de Colombia al Artículo 15**

De acuerdo con el ordenamiento de la OIT, teniendo Colombia el presente convenio ratificado, se llegase a presentar la adopción de una nueva norma internacional, que conlleve o implique revisión de manera parcial o total, de él, el país podrá ratificar el nuevo convenio, debiendo entonces denunciar manera inmediata el primero, necesidad que desaparece si no ratifica el nuevo convenio.

#### **Artículo 16**

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

## Consideraciones del Gobierno de Colombia al Artículo 16

De conformidad con el Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo- OIT, si bien se adoptan como auténticos los textos en francés e inglés de los convenios y de las recomendaciones, la Oficina puede hacer traducciones oficiales de los mismos, que podrán considerar auténticas los gobiernos interesados (artículo 42).

Teniendo en cuenta lo anterior, el Gobierno Nacional, a través de la Ministra de Relaciones Exteriores y el Ministro del Trabajo, somete a consideración del Honorable Congreso de la República el Proyecto de Ley "por medio de la 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".

De los Honorables Congresistas,

  
**MARTHA LUCÍA RAMÍREZ BLANCO**  
Ministra de Relaciones Exteriores

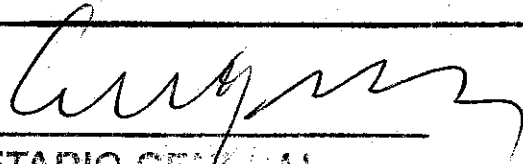
  
**ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BAEZ**  
Ministro del Trabajo

# SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 29 del mes 07 del año 2022

se radicó en este despacho el proyecto de  
Nº. 079 Acto Legislativo Nº. \_\_\_\_\_, con todos  
los requisitos constitucionales y legales  
por: \_\_\_\_\_



SECRETARIO GENERAL

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

BOGOTÁ, D.C., 12.5 JUL 2022

AUTORIZADO. SOMÉTASE A LA CONSIDERACIÓN DEL HONORABLE CONGRESO DE LA REPÚBLICA PARA LOS EFECTOS CONSTITUCIONALES

(FDO.) IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES

(FDO.) MARTHA LUCÍA RAMÍREZ BLANCO

**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 1° 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.

Dada en Bogotá, D.C., a los

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

  
MARTHA LUCÍA RAMÍREZ BLANCO  
Ministra de Relaciones Exteriores

  
ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BAEZ  
Ministro del Trabajo

# SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General ( Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 29 del mes 07 del año 2022

se radicó en este despacho el proyecto de  
Nº. 079 Acto Legislativo Nº. \_\_\_\_\_, con todos  
cada uno de los requisitos constitucionales y legales  
por: \_\_\_\_\_

  
SECRETARIO GENERAL

\* \* \*

# LEY 424 DE 1998

(enero 13)

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

El Congreso de Colombia

DECRETA:

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

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

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

Artículo 4º. La presente ley rige a partir de su promulgación.  
El Presidente del honorable Senado de la República.

*Amylkar Acosta Medina.*

El Secretario General del honorable Senado de la República,

*Pedro Pumarejo Vega.*

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

*Carlos Ardila Ballesteros.*

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

*Diego Vivas Tafur.*

REPÚBLICA DE COLOMBIA-GOBIERNO NACIONAL  
Publíquese y ejecútese.

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

ERNESTO SAMPER PIZANO  
La Ministra de Relaciones Exteriores,

*María Emma Mejía Vélez.*

\* \* \*



