

LEY 355 DE 1997

LEY 355 DE 1997



LEY 355 DE 1997

(enero 21)

Diario Oficial No. 42.966 de 24 de enero de 1997

Por medio de la cual la Nación se vincula a la conmemoración de los ochenta años de la fundación del Municipio de La Tebaida, Departamento del Quindío y se dictan otras disposiciones.

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA:

ARTÍCULO 1o. La Nación se vincula a la conmemoración de los ochenta años de la fundación del Municipio de La Tebaida, Departamento del Quindío, que se cumplirá el 14 de agosto de 1996.

ARTÍCULO 2o. Autorízase al Gobierno Nacional, en conformidad con el artículo 341 de la Constitución Política, para incorporar dentro del Presupuesto General de la Nación correspondiente a las vigencias de 1996, 1997 y 1998, las apropiaciones necesarias para que permitan la ejecución y terminación de las siguientes obras de infraestructura e interés social en el Municipio de La Tebaida, Departamento del Quindío:

- a) Estudios, construcción y dotación del acueducto municipal de La Tebaida por el sistema de gravedad;
- b) Construcción y adecuación de la Casa de la Cultura;
- c) Construcción, adecuación y dotación del parque de recreación popular.

Las obras deben de ser evaluadas técnica, social y económicamente para su inclusión en el Banco de Programa y Proyecto del Departamento Nacional de Planeación y apropiarán en el Presupuesto General de la Nación en el primer año de ejecución en cuantía no inferior al 40% y en los dos años siguientes el 30% hasta su terminación.

ARTÍCULO 3o. El Gobierno Nacional deberá proceder de conformidad, incorporando en las respectivas

leyes de presupuesto, las partidas por él asignado en cada caso, previo análisis de disponibilidad financiera, factibilidad de ejecución y cumplimiento de los requisitos establecidos por el Decreto 2132 de 1992, la Ley 152 de 1994 y demás disposiciones reglamentarias vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 4o. Autorízase al Gobierno Nacional para efectuar los créditos adicionales y traslados presupuestales para el cumplimiento de la presente ley.

ARTÍCULO 5o. La presente ley rige a partir de su sanción.

El Presidente honorable Senado de la República,

LUIS FERNANDO LONDOÑO CAPURRO.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

PEDRO PUMAREJO VEGA.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

GIOVANNI LAMBOGLIA MAZZILLI.

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 21 de enero de 1997.

ERNESTO SAMPER PIZANO.

El Ministro de Hacienda y Crédito Pública,

JOSÉ ANTONIO OCAMPO GAVIRIA.

El Ministerio de Educación Nacional,

JAIME NIÑO DIEZ.

LEY 354 DE 1997

LEY 354 DE 1997



LEY 354 DE 1997

(enero 20)

Diario Oficial No. 42.965, de 23 de enero de 1997

Por medio de la cual se aprueba el "Estatuto del Centro de Ciencia y Tecnología del Movimiento de los Países No Alineados y otros países en desarrollo", hecho en Nueva York el 4 de febrero de 1985.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

1. Ley declarada EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-422-97 de 4 de septiembre de 1997, Magistrado Ponente Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA:

Visto el texto del "Estatuto del Centro de Ciencia y Tecnología del Movimiento de los Países No Alineados y otros países en desarrollo", hecho en Nueva York el 4 de febrero de 1985.

(Para ser transcrito: se adjunta fotocopia del texto certificado del instrumento internacional mencionado, debidamente autenticado por la Jefe de la Oficina Jurídica (E.) del Ministerio de Relaciones Exteriores).

ESTATUTO DEL CENTRO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DEL

MOVIMIENTO DE LOS PAÍSES NO ALINEADOS Y OTROS

PAÍSES EN DESARROLLO

Preámbulo

La reunión de Plenipotenciarios de los Países No Alineados,

En cumplimiento de la estrategia común para la cooperación entre los Países No alineados y otros países en desarrollo;

De conformidad con las decisiones adoptadas en las esferas de la ciencia y la tecnología, en las Conferencias Quinta, Sexta y Séptima de Jefes de estado o de gobierno de los Países No Alineados, celebradas, respectivamente, en Colombo en 1976, en La Habana en 1979 y en Nueva Delhi en 1983;

Recordando la Declaración y el Programa de Acción sobre el establecimiento del Nuevo orden Económico Internacional, así como la Carta de Derechos y Deberes Económicos de los estados, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y las disposiciones pertinentes de la Estrategia Internacional para el Desarrollo y el Programa de Acción de Caracas;

Convencida de que el elemento esencial del Nuevo Orden Económico Internacional es la promoción de la autosuficiencia colectiva de los países en desarrollo;

Haciendo un llamamiento en pro de una estrecha cooperación entre los Países No alineados y otros países en desarrollo en las esferas de la ciencia y la tecnología;

Ha decidido lo siguiente:

CAPÍTULO I.

ESTABLECIMIENTO Y SEDE

ARTÍCULO 1o. Establecer el Centro de Ciencia y Tecnología de los Países No Alineados y otros países en desarrollo (en adelante llamado "el Centro").

ARTÍCULO 2o. El Centro tendrá su sede en Nueva Delhi, India.

CAPITULO II

COMPOSICIÓN

ARTÍCULO 3o. Todos los miembros del Movimiento de los Países No Alineados podrán ser miembros del Centro. Otros países en desarrollo podrán ser miembros del Centro, previa aprobación de sus solicitudes por el Consejo de Administración (en adelante, los miembros del Centro serán llamados "Los miembros").

ARTÍCULO 4o. Los movimientos de liberación nacional reconocidos como observadores por el movimiento de los Países No Alineados, también tendrán la condición de observadores en el Centro y podrán usar sus servicios.

CAPITULO III.

OBJETIVOS Y FUNCIONES

CAPÍTULO III.

OBJETIVOS Y FUNCIONES

ARTÍCULO 5o. El Centro promoverá diversas medidas que se propugnan en el programa de acción en materia de cooperación económica y en la estrategia común para la cooperación en las esferas de la ciencia y la tecnología, a fin de fortalecer la cooperación entre los Países No Alineados y otros países en desarrollo. El Centro también:

- a) Ayudará a establecer vínculos entre los centros nacionales y regionales para el desarrollo y la transferencia de tecnología;
- b) Promoverá una colaboración lo más amplia posible y mutuamente ventajosa entre los científicos y técnicos y las organizaciones científicas de los Países No Alineados y de otros países en desarrollo;
- c) Promoverá el establecimiento, en cooperación con los centros nacionales y regionales, de un sistema de reuniones y consultas regulares de científicos y técnicos de los Países No Alineados y de otros países en desarrollo;
- d) Actuará como centro de intercambio de información relativa a las capacidades tecnológicas de los diversos Países No Alineados y de otros países en desarrollo para promover la cooperación tecnológica y la transferencia de tecnología entre dichos países; proporcionará, en el momento oportuno, informaciones sobre los cambios tecnológicos inminentes y procurará establecer un banco de datos;
- e) Llevará un registro de los expertos científicos y técnicos de alto nivel cuyos servicios podrán ser utilizados por los miembros del Centro;
- f) Estimulará y promoverá proyectos de investigación y desarrollo y programas de capacitación conjuntos, sobre una base bilateral o multilateral, entre los miembros del Centro en determinadas esferas de especial importancia;
- g) Nombrará grupos especiales de expertos calificados para la preparación de informes sobre los últimos

adelantos tecnológicos en relación con determinadas esferas y problemas y para proporcionar asesoramiento especializado a los miembros en materia de selección de tecnología, así como de su desarrollo científico y tecnológico, incluido el desarrollo de los recursos humanos;

h) Hará sugerencias y proporcionará modelos para un desarrollo científico y tecnológico equilibrado, basado en una óptima utilización de los recursos;

i) Vigilará la aplicación de los programas relativos al desarrollo científico y tecnológico que se hayan recomendado o aprobado en las reuniones intergubernamentales de los Países No Alineados y de otros países en desarrollo.

ARTÍCULO 6o. El Centro podrá ejercer otras funciones que le puedan ser encomendadas por las reuniones de Ministros de Relaciones Exteriores o las conferencias de jefes de Estado o de Gobierno de los Países No Alineados.

ARTÍCULO 7o. El Centro podrá, dentro de los límites de sus objetivos y con la aprobación del Consejo de Administración, realizar actividades apropiadas de cooperación con las Naciones Unidas y sus organismos especializados, así como con otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

CAPÍTULO IV.

ESTRUCTURA

ARTÍCULO 8o. El Centro tendrá la siguiente estructura:

- a) Un consejo de administración integrado por los representantes de todos los miembros del Centro, y
- b) Una secretaría encabezada por un director.

El Consejo de Administración.

ARTÍCULO 9o. Los períodos ordinarios de sesiones del Consejo de Administración, se celebrarán una vez al año. Podrán celebrarse períodos extraordinarios de sesiones a solicitud de dos tercios de los miembros, como mínimo.

ARTÍCULO 10. Para cada período de sesiones del Consejo de Administración, se elegirán un Presidente, dos Vicepresidentes y un Relator.

ARTÍCULO 11. El Consejo de Administración:

- a) Establecerá las directrices para la labor del Centro;
- b) Examinará y aprobará el informe del Director del Centro;
- c) Examinará y aprobará el programa de trabajo y el presupuesto del Centro;
- d) Presentará informes sobre las actividades del Centro a las reuniones ministeriales de los Países No

Alineados y, cuando proceda, a las reuniones ministeriales del Grupo de los 77;

e) Aprobará la admisión, como miembros del Centro, de otros países en desarrollo no pertenecientes al movimiento de los Países No Alineados.

ARTÍCULO 12. El Consejo de Administración aprobará su reglamento interno de acuerdo con el procedimiento de adopción de decisiones que se aplica en todos los organismos del Movimiento de los Países No Alineados.

Director del Centro.

ARTÍCULO 13. El Director del Centro será nombrado por el Consejo de Administración.

ARTÍCULO 14. El Director del Centro:

a) Organizará el Centro y elaborará la reglamentación que regirá su funcionamiento, para su aprobación por el Consejo de Administración;

b) Será el representante legal del Centro;

c) Será responsable de la ejecución del plan de trabajo y la aplicación de las directrices establecidas por el Consejo de Administración;

d) i) Preparará el presupuesto del Centro y lo presentará al Consejo de Administración para su examen y aprobación;

ii) Tendrá a su cargo la administración de las finanzas del Centro;

e) Nombrará al personal del Centro y será responsable del funcionamiento cotidiano del mismo, de conformidad con las directivas del Consejo de Administración.

CAPÍTULO V.

PERSONAL

ARTÍCULO 15. El personal del Centro se contratará sobre la base de sus conocimientos y su experiencia, teniendo en cuenta el principio de la distribución geográfica.

CAPÍTULO VI.

PRESUPUESTOS Y CONTRIBUCIONES

ARTÍCULO 16. El Centro contará con los siguientes recursos financieros:

- a) Una contribución fija y uniforme de los miembros que el Consejo de Administración determinará cada cierto tiempo*.
- b) Contribuciones voluntarias de los miembros, los Estados, las organizaciones intergubernamentales y otras personas u organismos, siempre que las acepte el Consejo de Administración; y
- c) Otros ingresos, provenientes de sus actividades.

ARTÍCULO 17. Los registros, libros y cuentas del Centro serán verificados por un auditor independiente designado por el Consejo de Administración.

CAPÍTULO VII.

CONDICIÓN JURIDICA, PRIVILEGIOS E INMUNIDADES

ARTÍCULO 18. El centro tendrá personalidad jurídica. Tendrá capacidad para:

- a) Firmar contratos;
- b) Adquirir y disponer de bienes muebles e inmuebles;
- c) Interponer acciones judiciales.

ARTÍCULO 19. El Centro tendrá en su sede, en virtud de un acuerdo que se firmará con el país huésped, los privilegios e inmunidades necesarias para ejercer con independencia sus funciones y ejecutar los programas aprobados por el Consejo de Administración.

ARTÍCULO 20. El Centro también tendrá, en virtud de acuerdos que se firmarán con los miembros, los privilegios e inmunidades necesarias en sus respectivos territorios para ejercer con independencia las funciones y ejecutar los programas aprobados por el Consejo de Administración.

ARTÍCULO 21. Los representantes de los miembros y los funcionarios del Centro, tendrán los privilegios e inmunidades necesarias para ejercer con independencia las funciones relacionadas con el Centro.

ARTÍCULO 22. En el ejercicio de sus funciones, el Director y el personal del Centro no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún miembro o cualquier otra fuente ajena al Centro. Los miembros respetarán el carácter internacional de las funciones del Director y del personal del Centro y no intentarán influir en ellos en el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO VIII.

IDIOMAS OFICIALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 23. Los idiomas oficiales de trabajo del Centro serán el árabe, el español, el francés y el inglés.

CAPÍTULO IX.

ENMIENDAS AL ESTATUTO

ARTÍCULO 24. Cualquier miembro puede presentar al Consejo de Administración proyectos de enmiendas al Estatuto.

ARTÍCULO 25. La enmienda o enmiendas propuestas se examinarán en los períodos ordinarios o extraordinarios de sesiones del Consejo de Administración como mínimo seis meses después de que los proyectos de enmiendas se hayan distribuido a todos los miembros.

ARTÍCULO 26. El Consejo de Administración aprobará por consenso las enmiendas, que entrarán en vigor para todos los miembros 60 días después de haber sido ratificadas, aceptadas o aprobadas por una mayoría de dos tercios de los miembros.

CAPÍTULO X.

FIRMA, ACEPTACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

ARTÍCULO 27. Una vez aprobado por la Conferencia de Plenipotenciarios, el presente Estatuto estará abierto a la firma durante seis meses en la Misión Permanente de la India ante las Naciones Unidas, en Nueva York, y posteriormente en el Ministerio de Relaciones Exteriores, en Nueva Delhi, India, durante un año. Sin embargo, el Estatuto permanecerá abierto a la adhesión.

ARTÍCULO 28. El Estatuto estará sujeto a la ratificación, aceptación o aprobación de los miembros signatarios. Los instrumentos de ratificación, aceptación o aprobación y los instrumentos de adhesión se depositarán ante el Gobierno de la India.

ARTÍCULO 29. El Estatuto entrará en vigor a los treinta días de la fecha de depósito del trigésimo instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión.

ARTÍCULO 30. Para los miembros que ratifiquen, acepten, aprueben o se adhieran después de haber sido depositado el trigésimo instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión, el Estatuto entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que dichos miembros hayan depositado su instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión.

ARTÍCULO 31. El miembro depositario comunicará a todos los signatarios y a todos los miembros que se hayan adherido, la fecha de entrada en vigor del Estatuto y cualquier otro asunto pertinente. También comunicará a todas las partes firmantes del Estatuto la fecha y duración del primer período de sesiones del Consejo de Administración.

ARTÍCULO 32. Los textos árabe, español, francés e inglés del Estatuto son igualmente auténticos.

En testimonio de lo cual, los representantes infrascritos,

debidamente autorizados para ello, firman este Estatuto.

Hecho en Nueva York, el cuatro de febrero
de mil novecientos ochenta y cinco.

La suscrita Jefe de la Oficina Jurídica (E.)
del Ministerio de Relaciones Exteriores,

HACE CONSTAR:

Que la presente reproducción es fiel fotocopia tomada del texto certificado del "Estatuto del Centro de Ciencia y Tecnología del Movimiento de los Países No Alineados y otros países en desarrollo", hecho en Nueva York el 4 de febrero de 1985, que reposa en la Oficina Jurídica de este Ministerio.

Dada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a los diez (10) días
del mes de agosto de mil novecientos noventa y cinco (1995).

La Jefe Oficina Jurídica (E.),

SONIA PEREIRA PORTILLA.

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Santa Fe de Bogotá, D.C.

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

(Fdo.) ERNESTO SAMPER PIZANO.

El Ministro de Relaciones Exteriores,

(Fdo.) RODRIGO PARDO GARCÍA-PEÑA.

DECRETA:

ARTÍCULO 1A. Apruébase el "Estatuto del Centro de Ciencia y Tecnología del Movimiento de los Países No Alineados y otros países en desarrollo", hecho en Nueva York el 4 de febrero de 1985.

ARTÍCULO 2A. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1o. de la Ley 7a. de 1944, el "Estatuto del Centro de Ciencia y Tecnología del Movimiento de los Países No Alineados y otros países en desarrollo", hecho en Nueva York el 4 de febrero de 1985, que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

ARTÍCULO 3A La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

El Presidente del honorable Senado de la República,

LUIS FERNANDO LONDOÑO CAPURRO.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

PEDRO PUMAREJO VEGA.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

GIOVANNY LAMBOGLIA MAZZILLI.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

DIEGO VIVAS TAFUR.

REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

Comuníquese y publíquese.

Ejécútese previa revisión de la Corte Constitucional,

conforme al artículo 241-10 de la Constitución Política.

Dada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a 20 de enero de 1997.

ERNESTO SAMPER PIZANO.

La Ministra de Relaciones Exteriores,

MARÍA EMMA MEJÍA VÉLEZ

* Se presentará la debida consideración a la situación de los países menos adelantados.

LEY 352 DE 1997

LEY 352 DE 1997



LEY 352 DE 1997

(enero 17 de 1997)

Por la cual se reestructura el Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad Social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

Notas de Vigencia

*Modificada por el **Decreto 1795 de 2000** publicado en el Diario Oficial No. 44.161 de 14 de septiembre de 2000, "por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional", según lo dispuesto en el artículo 59.*

*La expresión "modifica y adiciona la Ley 352 de 1997" contenida en el artículo 59 del **Decreto 1795 de 2000**, fue declarada INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia **C-979-02** de 13 de noviembre de 2002, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería.*

*Modificada por la **Ley 447 de 1998**, "Por la cual se establece pensión vitalicia y otros beneficios a favor de parientes de personas fallecidas durante la prestación del servicio militar obligatorio y se dictan otras disposiciones", publicada en el Diario Oficial No. 43.345, del 23 de julio de 1998.*

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

DECRETA:

Preámbulo

La Fuerza Pública está integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, según lo dispone la Constitución Nacional en su artículo 216. El Legislador, en concordancia con este postulado de excepción, excluyó del Sistema Integral de Seguridad Social a los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional y al personal regido por el Decreto-ley 1214 de 1990. En desarrollo de tales principios, por virtud de la presente Ley se reestructura el Sistema de Salud de la fuerza pública y del personal regido por el Decreto-ley 1214 de 1990, en forma independiente y armónica con su organización logística y su misión constitucional.

TITULO I.

DEL SISTEMA DE SALUD DE LAS FUERZAS MILITARES Y DE LA POLICÍA NACIONAL

CAPÍTULO I.

COMPOSICIÓN Y PRINCIPIOS

ARTÍCULO 1o. COMPOSICIÓN DEL SISTEMA. El Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, SSMP, está constituido por el Ministerio de Defensa Nacional, el Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, el Subsistema de Salud de la Policía Nacional y los afiliados y beneficiarios del Sistema. El Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares lo constituyen el Comando General de las Fuerzas Militares, la Dirección General de Sanidad Militar, el Ejército Nacional, la Armada Nacional, la Fuerza Aérea y el Hospital Militar Central. El Subsistema de Salud de la Policía Nacional lo constituyen la Policía Nacional y la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 2o. OBJETO. El objeto del SSMP es prestar el servicio integral de salud en las áreas de promoción, prevención, protección, recuperación y rehabilitación

del personal afiliado y sus beneficiarios y el servicio de sanidad inherentes a las operaciones militares y policiales.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

ARTÍCULO 3o. DEFINICIÓN. Para los efectos de la presente Ley se define la sanidad como un servicio público esencial de la logística militar y policial, inherente a su organización y funcionamiento, orientada al servicio del personal activo, retirado, pensionado y beneficiarios. **ARTÍCULO 4o. PRINCIPIOS.** Además de los principios generales de ética, equidad, universalidad y eficiencia, serán orientadores de la actividad de los órganos que constituyen el SSMP, los siguientes:

a) Racionalidad. El SSMP utilizará los recursos de manera racional a fin de que los servicios sean eficaces, eficientes y equitativos;

b) Obligatoriedad. Es obligatoria la afiliación de todas las personas enunciadas en el artículo 19 de la presente Ley sin perjuicio de lo dispuesto en el literal a), numeral 7o. del mismo artículo;

c) Equidad. El SSMP garantizará servicios de salud de igual calidad a todos sus afiliados y beneficiarios, independientemente de su ubicación geográfica, grado o condición de uniformado o no uniformado, activo, retirado o pensionado. Para evitar toda discriminación, el SSMP informará periódicamente a los organismos de control, las actividades realizadas, detallando la ejecución por grados y condiciones de los anteriores usuarios;

d) Protección integral. El SSMP brindará atención en salud integral a sus afiliados y beneficiarios en sus fases de educación, información y fomento de la salud, así como en los aspectos de prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación, en los términos y condiciones que se establezcan en el plan de servicios de sanidad militar y policial, y atenderá todas las actividades y suministros que en materia de salud operacional requieran las Fuerzas Militares y la Policía Nacional para el cumplimiento de su misión. En el SSMP no existirán restricciones a los servicios prestados a los afiliados y beneficiarios por concepto de preexistencias;

e) Autonomía. El SSMP es autónomo y se regirá exclusivamente de conformidad con lo establecido en la presente Ley;

f) Descentralización y desconcentración. El SSMP se administrará en forma descentralizada y desconcentrada en las Fuerzas Militares y en la Policía Nacional con sujeción a las políticas, reglas, directrices y orientaciones trazadas por el Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional;

g) Unidad. El SSMP tendrá unidad de gestión, de tal forma que aunque la prestación de servicios se realice en forma desconcentrada o contratada, siempre exista unidad de dirección y políticas así como la debida coordinación entre los subsistemas y entre las entidades y unidades de cada uno de ellos;

h) Integración funcional. Las entidades que presten servicios de salud concurrirán armónicamente a la prestación de los mismos mediante la integración en sus funciones, acciones y recursos, de acuerdo con la regulación que para el efecto adopte el Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional;

i) Independencia de los recursos. Los recursos que reciban las Fuerzas Militares y la Policía Nacional para la salud, deberán manejarse en fondos cuenta separados e independientes del resto de su presupuesto y sólo podrán destinarse a la ejecución de dichas funciones;

j) Atención equitativa y preferencial. Todos los niveles del SSMP deberán atender equitativa y prioritariamente a los afiliados y beneficiarios del mismo. Por consiguiente, solamente podrán ofrecer servicios a terceros o a entidades promotoras de salud, una vez hayan sido satisfechas debidamente las necesidades de tales usuarios y previa autorización del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la policía Nacional.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Apartes subrayados declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

CAPÍTULO II.

AUTORIDADES Y ÓRGANOS ENCARGADOS DE LA DIRECCIÓN DEL SISTEMA

ARTÍCULO 5o. FUNCIONES DEL MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL. Además de las funciones que la ley le asigna de modo general a los ministros, y de modo particular al Ministro de Defensa Nacional, éste tendrá a su cargo las siguientes en relación con el SSMP:

a) Preparar los proyectos de ley y de decreto relacionados con la salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional;

b) Adoptar las normas necesarias para supervisar, evaluar y controlar el SSMP.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

ARTÍCULO 6o. CONSEJO SUPERIOR DE SALUD DE LAS FUERZAS MILITARES Y DE LA POLICÍA NACIONAL. Establécese con carácter permanente el Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, CSSMP, como organismo rector y coordinador del SSMP. El CSSMP estará integrado por los siguientes miembros:

- a) El Ministro de Defensa Nacional o el Viceministro para coordinación de entidades descentralizadas como su delegado, quien lo presidirá;
- b) El Ministro de Hacienda y Crédito Público o el Viceministro como su delegado;
- c) El Ministro de Salud o el Viceministro como su delegado;
- d) El Comandante General de las Fuerzas Militares o el Jefe de Estado Mayor Conjunto como su delegado;
- e) El Comandante del Ejército Nacional o el Segundo Comandante como su delegado;
- f) El Comandante de la Armada Nacional o el Segundo Comandante como su delegado;
- g) El Comandante de la Fuerza Aérea o Segundo Comandante como su delegado;
- h) El Director General de la Policía Nacional o el Subdirector General como su delegado;
- i) Un representante del personal en goce de asignación de retiro de las Fuerzas Militares o su suplente;
- j) Un representante del personal en goce de asignación de retiro de la Policía Nacional o su suplente;
- k) Un representante del personal civil pensionado del Ministerio de Defensa Nacional o su suplente;
- l) Un profesional de la salud, designado por la Academia Nacional de Medicina;
- m) Un representante de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector Defensa.

PARÁGRAFO 1o. Harán parte del CSSMP con voz pero sin voto el Director General de Sanidad Militar de las Fuerzas Militares, el Director de Sanidad de la Policía

Nacional y el Director del Hospital Militar Central.

PARÁGRAFO 2o. El CSSMP deberá reunirse una vez cada tres meses o extraordinariamente cuando lo solicite su presidente y podrá sesionar como mínimo con siete de sus miembros.

PARÁGRAFO 3o. Los representantes del personal en goce de asignación de retiro de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional, pensionado del Ministerio de Defensa Nacional y de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector Defensa, a que se refieren los literales i), j), k) y m), serán elegidos a nivel nacional por mayoría absoluta de votos y para un período de dos años. La Junta Directiva de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares y la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional respectivamente, establecerán mecanismos idóneos para realizar la elección.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Mediante **Sentencia C-156-98** del 28 de abril de 1998, Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la **Sentencia C-089-98**.

– Apartes subrayados declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

ARTÍCULO 7o. FUNCIONES. Son funciones del CSSMP:

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Encabezado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

a) Adoptar las políticas, planes, programas y prioridades generales del SSMP;

b) Señalar los lineamientos generales de organización, orientación y funcionamiento de los subsistemas;

c) Aprobar el anteproyecto de presupuesto general de los subsistemas de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, presentado por los respectivos directores;

d) Aprobar el Plan de Servicios de Sanidad Militar y Policial y los planes complementarios de salud, con sujeción a los recursos disponibles para la prestación del servicio de salud en cada uno de los subsistemas;

e) Determinar y reglamentar el funcionamiento de los fondos cuenta que se crean por la presente Ley;

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Literal e) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

f) Aprobar los parámetros de administración, transferencia interna y aplicación de recursos para cada uno de los subsistemas con base en los presupuestos disponibles;

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Literal f) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

g) <Literal INEXEQUIBLE>

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Literal g) declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998.

***Texto original de la Ley 352 de 1997*:**

g) Aprobar los parámetros para la fijación de las tarifas internas y externas;

h) Aprobar el monto de los pagos compartidos y cuotas moderadoras para cada uno de los subsistemas a fin de racionalizar el servicio de salud;

i) Autorizar a las entidades y a las unidades que conforman el SSMP la prestación de servicios de salud a terceros o a entidades promotoras de salud y determinar los parámetros que aseguren la atención preferencial de las necesidades de los afiliados y beneficiarios del sistema;

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Literal i) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

j) Adoptar los regímenes de referencia y contrarreferencia para cada uno de los subsistemas;

k) <Literal INEXEQUIBLE>

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Literal k) declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

Texto original de la ley 352 de 1997

k) Determinar los períodos mínimos de cotización para la prestación de algunos servicios de alto costo. Estos períodos no podrán ser superiores a ochenta (80) semanas;

l) Dictar su propio reglamento;

m) Expedir los actos administrativos para el cumplimiento de sus funciones;

n) Las demás que le señale la ley.

ARTÍCULO 8o. SECRETARÍA DEL CSSMP. La Secretaría del CSSMP será ejercida por el funcionario del Ministerio de Defensa que designe el Ministro de Defensa Nacional. Las funciones de la Secretaría serán las siguientes:

a) Actuar como Secretario en las reuniones del Consejo y de sus Comisiones;

b) Comunicar la convocatoria a las sesiones del Consejo conforme al reglamento y a las instrucciones impartidas por su Presidente;

c) Elaborar y suscribir las actas de las reuniones del CSSMP;

d) Llevar el archivo de todas las actas, actos administrativos y demás actuaciones del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional;

e) Recopilar e integrar los informes, estudios y documentos que deban ser examinados por el Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

CAPÍTULO III.

DEL SUBSISTEMA DE SALUD DE LAS FUERZAS MILITARES

ARTÍCULO 9o. DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR. Créase la Dirección General de Sanidad Militar como una dependencia del Comando General de las Fuerzas Militares, cuyo objeto será administrar los recursos del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares e implementar las políticas, planes y programas que adopte el CSSMP y el Comité de Salud de las Fuerzas Militares respecto del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.

PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional adoptará las disposiciones necesarias para que todos los recursos materiales organizados como unidades prestadoras de servicios del Instituto de Salud de las Fuerzas Militares se trasladen a las fuerzas de origen, salvo el Hospital Militar Central, que se constituirá como establecimiento público de conformidad con las disposiciones que más adelante se dictan para el efecto.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional
<p>– Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-089-98 del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.</p>

ARTÍCULO 10. FUNCIONES. La Dirección General de Sanidad Militar tendrá a su cargo las siguientes funciones respecto del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares:

a) Dirigir la operación y el funcionamiento del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares con sujeción a las directrices trazadas por el CSSMP;

b) Administrar el fondo-cuenta del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares;

c) Recaudar las cotizaciones a cargo de los afiliados al Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, así como el aporte patronal a cargo del Estado de que trata el artículo 32 y recibir los demás ingresos contemplados en el artículo 34 de la presente Ley;

d) Organizar un sistema de información al interior del Subsistema, de conformidad con las disposiciones dictadas por el Ministerio de Salud, que contenga, entre otros aspectos, el censo de afiliados y beneficiarios, sus características socio-económicas, su estado de salud y registrar la afiliación del personal que pertenezca al Subsistema;

e) Elaborar y presentar a consideración del Comité de Salud de las Fuerzas Militares y del CSSMP el programa general de administración, transferencia interna y aplicación de recursos para el Subsistema;

f) Evaluar sistemáticamente la calidad, eficiencia y equidad de los servicios directos y contratados prestados por el Subsistema;

g) Organizar e implementar los sistemas de control de costos del Subsistema;

h) Elaborar los estudios y las propuestas que requiera el CSSMP o el Ministro de Defensa Nacional;

i) Elaborar y someter a consideración del Comité de Salud de las Fuerzas Militares y del CSSMP el Plan de Servicios de Sanidad Militar con sujeción a los recursos disponibles para la prestación del servicio de salud en el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares;

j) <Literal INEXEQUIBLE>

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional
– Literal j) declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-089-98 del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

Texto original de la Ley 352 de 1997

j) Someter a consideración del CSSMP el monto de los pagos compartidos y de las cuotas moderadoras para el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares;

k) Elaborar el anteproyecto del presupuesto de inversión y funcionamiento para el servicio de salud operacional y asistencial del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares para consideración del Comité de Salud de las Fuerzas Militares

y posterior aprobación del CSSMP;

l) Realizar el seguimiento del presupuesto y evaluar la relación costo-efectividad de la utilización de los recursos del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares;

m) Recomendar los regímenes de referencia y contrarreferencia para su adopción por parte del CSSMP;

n) Gestionar recursos adicionales para optimizar el servicio de salud en las Fuerzas Militares;

o) Las demás que le asigne la ley o los reglamentos.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Mediante **Sentencia C-156-98** del 28 de abril de 1998, Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en **Sentencia C-089-98** en cuanto al aparte subrayado.

– Artículo declarado EXEQUIBLE, excepto el literal j) declarado INEXEQUIBLE, por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

ARTÍCULO 11. DIRECCIONES DE SANIDAD EJÉRCITO, ARMADA Y FUERZA AÉREA. Las Direcciones de Sanidad de cada una de las Fuerzas creadas por normas internas de las mismas Fuerzas Militares, ejercerán bajo la orientación y control de la Dirección General de Sanidad Militar las funciones asignadas a ésta en relación con cada una de sus respectivas Fuerzas.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

ARTÍCULO 12. COMITÉ DE SALUD DE LAS FUERZAS MILITARES. Créase el Comité de Salud de las Fuerzas Militares como órgano asesor y coordinador de la Dirección General de Sanidad Militar, el cual estará integrado por los siguientes miembros:

a) El Jefe de Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Militares;

b) El Segundo Comandante del Ejército Nacional;

- c) El Segundo Comandante de la Armada Nacional;
- d) El Segundo Comandante de la Fuerza Aérea;
- e) El Subdirector Científico del Hospital Militar Central;
- f) Un representante del personal en goce de asignación de retiro de las Fuerzas Militares o pensionado del Ministerio de Defensa Nacional;
- g) El Jefe de la Oficina de Planeación del Ministerio de Defensa Nacional;
- h) Un profesional de la salud como representante de los empleados públicos y trabajadores oficiales de las Fuerzas Militares.

PARÁGRAFO 1o. Harán parte del Comité, con voz pero sin voto, el Director General de Sanidad Militar y los Directores de Sanidad de las Fuerzas Militares.

PARÁGRAFO 2o. La participación de los miembros del Comité es indelegable.

PARÁGRAFO 3o. El Comité de Salud de las Fuerzas Militares deberá reunirse una vez cada mes o extraordinariamente cuando lo solicite su presidente, podrá sesionar como mínimo con cuatro de sus miembros y será presidido por el Oficial en servicio activo más antiguo.

PARÁGRAFO 4o. El representante del personal en goce de asignación de retiro de las Fuerzas Militares o de pensión del Ministerio de Defensa Nacional y el profesional de la salud de los empleados públicos y trabajadores oficiales de las Fuerzas Militares, serán elegidos por sus representantes a nivel nacional por mayoría absoluta de votos y para un período de dos años. La Junta Directiva de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, establecerá mecanismos idóneos para realizar la elección.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

<p>– Apartes subrayados declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-089-98 del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.</p>

ARTÍCULO 13. FUNCIONES DEL COMITÉ. Son funciones del Comité de Salud de las Fuerzas Militares las siguientes:

- a) Desarrollar y supervisar el cumplimiento de las políticas, planes y programas que defina el CSSMP respecto del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares;
- b) Aprobar preliminarmente el Plan de Servicios de Sanidad Militar y el programa general de administración, transferencia interna y aplicación de recursos para el Subsistema;

c) Conceptuar sobre el anteproyecto de presupuesto de la Dirección General de Sanidad Militar;

d) Evaluar el funcionamiento de los establecimientos de sanidad militar que cubrirán el servicio de salud asistencial y operacional a los afiliados y beneficiarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares;

e) Darse su propio reglamento;

f) Las demás que le señalen la ley o los reglamentos.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

ARTÍCULO 14. FUNCIONES ASIGNADAS A LAS FUERZAS MILITARES. El Ejército Nacional, la Armada Nacional y la Fuerza Aérea serán las encargadas de prestar los servicios de salud en todos los niveles de atención a los afiliados y beneficiarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, a través de las unidades propias de cada una de las Fuerzas Militares o mediante la contratación de instituciones prestadoras de servicios de salud y profesionales habilitados, de conformidad con los planes, políticas, parámetros y lineamientos establecidos por el CSSMP.

PARÁGRAFO. En los establecimientos de sanidad militar se prestará el servicio de salud asistencial a todos los afiliados y beneficiarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares contemplados en los artículos 19 y 20 de la presente Ley, en los términos y condiciones que determine el Comité de Salud de las Fuerzas Militares.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

CAPÍTULO IV.

DEL SUBSISTEMA DE SALUD DE LA POLICÍA NACIONAL

ARTÍCULO 15. DIRECCIÓN DE SANIDAD DE LA POLICÍA NACIONAL. Créase la Dirección de

Sanidad de la Policía Nacional, como una dependencia de la Dirección General de la Policía Nacional, cuyo objeto será el de administrar los recursos del Subsistema de Salud de la Policía Nacional e implementar las políticas, planes y programas que adopte el CSSMP y el Comité de Salud de la Policía Nacional.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional
– Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-089-98 del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

ARTÍCULO 16. FUNCIONES. Son funciones de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional las siguientes:

a) Dirigir la operación y el funcionamiento del Subsistema de Salud de la Policía Nacional, con sujeción a las directrices trazadas por el CSSMP;

b) Administrar el fondo-cuenta del Subsistema de Salud de la Policía Nacional;

c) Recaudar las cotizaciones a cargo de los afiliados al Subsistema de Salud de la Policía Nacional, así como el aporte patronal a cargo del Estado de que trata el artículo 32 y recibir los demás ingresos contemplados en el artículo 34 de la presente Ley;

d) Organizar un sistema de información al interior del Subsistema, de conformidad con las disposiciones dictadas por el Ministerio de Salud, que contenga entre otros aspectos el censo de afiliados y beneficiarios, las características socioeconómicas de los mismos, su estado de salud y registrar la afiliación del personal que pertenezca al Subsistema;

e) Elaborar y presentar a consideración del Comité de Salud de la Policía Nacional y del CSSMP el programa general de administración, transferencia interna y aplicación de recursos para el Subsistema;

f) Evaluar sistemáticamente la calidad, eficiencia y equidad de los servicios directos y contratados prestados por el Subsistema;

g) Organizar e implementar los sistemas de control de costos del Subsistema;

h) Elaborar los estudios y las propuestas que requiera el CSSMP o el Ministro de Defensa Nacional;

i) Elaborar y someter a consideración del Comité de Salud de la Policía Nacional y del CSSMP el Plan de Servicios de Sanidad Policial con sujeción a los recursos disponibles para la prestación del servicio de salud en el Subsistema de Salud de

la Policía Nacional;

j) <Literal INEXEQUIBLE>

Nota Jurisprudencia

– Literal j) declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

Texto Original de la Ley 352 de 1997

j) Someter a consideración del CSSMP el monto de los pagos compartidos y de las cuotas moderadoras para el Subsistema de Salud de la Policía Nacional;

k) Elaborar el anteproyecto del presupuesto de inversión y funcionamiento para el servicio de salud operacional y asistencial del Subsistema de Salud de la Policía Nacional para la consideración del Comité de Salud de la Policía Nacional y posterior aprobación del CSSMP;

l) Realizar el seguimiento del presupuesto y evaluar la relación costo-efectividad de la utilización de los recursos del Subsistema de Salud de la Policía Nacional;

m) Recomendar los regímenes de referencia y contrarreferencia para su adopción por parte del CSSMP;

n) Gestionar recursos adicionales para optimizar el servicio de salud en la Policía Nacional;

o) Prestar los servicios de salud a través de las unidades del subsistema o mediante la contratación con instituciones prestadoras de servicios de salud o profesionales habilitados;

p) Las demás que le señalen la ley o los reglamentos.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Artículo declarado EXEQUIBLE, excepto el literal j) declarado inexecutable, por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

ARTÍCULO 17. COMITÉ DE SANIDAD DE LA POLICÍA NACIONAL. Créase el Comité de Sanidad de la Policía Nacional, como órgano asesor y coordinador de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional, el cual estará integrado por los siguientes miembros:

- a) El Director Operativo de la Policía Nacional;
- b) El Director Administrativo de la Policía Nacional;
- c) El Jefe de la Oficina de Planeación de la Policía Nacional;
- d) El Subdirector Científico del Hospital de la Policía;
- e) Un representante del personal en goce de asignación de retiro o pensión de la Policía Nacional;
- f) Un profesional de la salud como representante de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 1o. Hará parte del Comité, con voz pero sin voto el Director de Sanidad de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 2o. La participación de los miembros del Comité es indelegable.

PARÁGRAFO 3o. El Comité de Sanidad de la Policía Nacional deberá reunirse una vez cada mes o extraordinariamente cuando lo solicite su presidente, podrá sesionar como mínimo con tres de sus miembros y será presidido por el Oficial en servicio activo más antiguo.

PARÁGRAFO 4o. El representante del personal en goce de asignación de retiro o pensión, y el profesional de la salud de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Policía Nacional, serán elegidos por sus representados a nivel nacional por mayoría absoluta de votos y para un período de dos años. La Junta Directiva de la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional, establecerá mecanismos idóneos para realizar la elección.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional
– Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-089-98 del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

ARTÍCULO 18. FUNCIONES DEL COMITÉ. Son funciones del Comité de Sanidad de la Policía Nacional las siguientes:

- a) Desarrollar las políticas, planes y programas que defina el CSSMP respecto del Subsistema de Salud de la Policía Nacional;

b) Aprobar preliminarmente el Plan de Servicios de Sanidad Policial y el programa general de administración, transferencia interna y aplicación de recursos para el Subsistema;

c) Conceptuar sobre el anteproyecto de presupuesto de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional;

d) Evaluar el funcionamiento de los establecimientos de sanidad de la Policía Nacional que cubrirán el servicio de salud asistencial y operacional a los afiliados y beneficiarios del Subsistema de Salud de la Policía Nacional;

e) Darse su propio reglamento;

f) Las demás que le señalen la ley y los reglamentos.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

TITULO II.

BENEFICIOS DEL SISTEMA

CAPÍTULO I.

DE LOS AFILIADOS Y BENEFICIARIOS

ARTÍCULO 19. AFILIADOS. Existen dos (2) clases de afiliados al SSMP:

a) Los afiliados sometidos al régimen de cotización:

1. Los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional en servicio activo.

2. Los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional en goce de asignación de retiro o pensión.

3. El personal civil, activo o pensionado del Ministerio de Defensa Nacional y el personal no uniformado, activo y pensionado de la Policía Nacional.

4. Los soldados voluntarios.

5. Los beneficiarios de pensión o de asignación de retiro por muerte del personal en servicio activo, pensionado o retirado de las Fuerzas Militares o de la Policía Nacional.

6. Los beneficiarios de pensión por muerte del personal civil, activo o pensionado del Ministerio de Defensa Nacional y del personal no uniformado, activo o pensionado de la Policía Nacional.

7. Los servidores públicos y los pensionados de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional que deseen vincularse al SSMP.

8. Los estudiantes de pregrado y posgrado de ciencias médicas y paramédicas que presten sus servicios en los establecimientos de sanidad del SSMP.

b) Los afiliados no sometidos al régimen de cotización:

1. Los alumnos de las escuelas de formación de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional y los alumnos del nivel ejecutivo de la Policía Nacional, a que se refieren el artículo 225 del Decreto-ley 1211 de 1990, el artículo 106 del Decreto-ley 41 de 1994, y el artículo 94 del **Decreto 1091 de 1995**, respectivamente.

2. Las personas que se encuentren prestando el servicio militar obligatorio.

PARÁGRAFO 1o. Cuando un afiliado por razones laborales llegue a pertenecer simultáneamente al Sistema General de Seguridad Social en Salud y al SSMP, podrá solicitar la suspensión temporal de su afiliación, cotización y utilización de los servicios del SSMP. No obstante podrá modificar su decisión en cualquier tiempo.

PARÁGRAFO 2o. Los estudiantes de pregrado y postgrado de ciencias médicas y paramédicas que presten sus servicios en los establecimientos de sanidad del SSMP serán objeto de los beneficios y deberes consagrados en las normas vigentes. La prestación de los servicios de salud derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, así como el reconocimiento de las prestaciones económicas y asistenciales para tales afiliados quedará a cargo del Sistema General de Riesgos Profesionales de que trata la Ley 100 de 1993, lo anterior sin perjuicio de que el SSMP preste dichos servicios de salud y repita posteriormente contra las entidades encargadas de administrar los recursos del seguro de accidentes de trabajo y enfermedad profesional a que esté afiliado el respectivo estudiante.

PARÁGRAFO 3o. El personal regido por el Decreto-ley 1214 de 1990 vinculado a partir de la vigencia de la Ley 100 de 1993, se regirá por ésta en materia de salud.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

ARTÍCULO 20. BENEFICIARIOS. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Para los afiliados enunciados en el literal a), numerales 1o., 2o., 3o., 4o. y 7o. del artículo 19, serán beneficios los siguientes:

- a) El cónyuge o el compañero o la compañera permanente del afiliado. Para el caso del compañero (a) sólo cuando la unión permanente sea superior a dos (2) años;
- b) Los hijos menores de 18 años de cualquiera de los cónyuges, que hagan parte del núcleo familiar y que dependan económicamente de sus padres;
- c) Los hijos mayores de 18 años con incapacidad permanente o aquellos menores de 25 años que sean estudiantes con dedicación exclusiva y dependan económicamente del afiliado;
- d) A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente e hijos con derecho, la cobertura familiar podrá extenderse a los padres del afiliado no pensionados que dependan económicamente de él.

PARÁGRAFO 1o. Los afiliados no sujetos al régimen de cotización no tendrán beneficiarios respecto de los servicios de salud.

PARÁGRAFO 2o. <Modificado por el artículo 10 de la **Ley 447 de 1998**. El nuevo texto es el siguiente:> Todas aquellas personas que por declaración judicial de nulidad o inexistencia de matrimonio, por sentencia judicial de divorcio válida en Colombia o por separación judicial o extrajudicial de cuerpos, perdieren el derecho a la prestación de servicios según lo ordena el artículo 23 parágrafo 2o. de la presente ley, podrán ser beneficiarios del SSMP siempre y cuando el afiliado cancele, en los términos que fije el CSSMP, el costo total de la PPCD para recibir el Plan de Servicios de Sanidad del SSMP.

Nota Jurisprudencia

– Parágrafo 2p. modificado por el artículo 10 de la **Ley 447 de 1998**, publicada en el Diario Oficial No. 43.345 del 23 de julio de 1998.

*** Texto original de la Ley 352 de 1997***

Todas aquellas personas que por declaración judicial de nulidad o inexistencia del matrimonio, por sentencia judicial de divorcio válida en Colombia o por separación judicial o extrajudicial de cuerpos, perdieren el derecho a la prestación de servicios, podrán ser beneficiarios del SSMP siempre y cuando el afiliado cancele, en los términos que fije el CSSMP, el costo total de la PPCD para recibir el plan de servicios de sanidad del SSMP.

PARÁGRAFO 3o. Cuando los afiliados enunciados en el literal a), numerales 1o., 2o. y 3o. del artículo 19 de la presente Ley hayan ingresado al Ministerio de Defensa Nacional o a la Policía Nacional con anterioridad a la expedición del **Decreto 1301 del 22 de junio de 1994**, serán beneficiarios suyos, además de los expresados en el presente artículo, los hijos que hayan cumplido 18 años de edad antes de la expedición de la presente Ley, hasta alcanzar los 21 años de edad.

PARÁGRAFO 4o. Los padres del personal activo de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, que haya ingresado al servicio con anterioridad a la expedición de los Decretos 1211 del 8 de junio de 1990 y 096 del 11 de enero de 1989 respectivamente, tendrán el carácter de beneficiarios, siempre y cuando dependan económicamente del Oficial o Suboficial.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo, excepto el aparte tachado que fue declarado INEXEQUIBLE.

ARTÍCULO 21. DEBERES DE LOS AFILIADOS Y BENEFICIARIOS. Son deberes de los afiliados y beneficiarios:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud, la de sus familiares y la de la comunidad y dar cabal cumplimiento a todas las disposiciones que en materia preventiva, de seguridad industrial y de higiene determine el SSMP.
- b) Suministrar información veraz, clara y completa sobre su estado de salud y el de sus beneficiarios;
- c) Cuidar y hacer uso racional de los recursos, las instalaciones y la dotación, así como de los servicios;
- d) Pagar oportunamente las cotizaciones a que haya lugar.

ARTÍCULO 22. ENTIDADES RESPONSABLES. El Ministerio de Defensa Nacional, la Policía Nacional, la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, la Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional y las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas al Ministerio de Defensa Nacional tendrán, según sea el caso, los

siguientes deberes en relación con el SSMP:

- a) Afiliar al SSMP a las personas enumeradas en el artículo 19 de la presente Ley y registrar a sus respectivos beneficiarios;
- b) Descontar las cotizaciones que le corresponden a cada afiliado y transferir al respectivo fondo-cuenta de cada Subsistema dichas cotizaciones y el correspondiente aporte patronal a cargo del Estado;
- c) Actualizar mensualmente la información relativa a los afiliados y beneficiarios que sea requerida por el SSMP y presentar dicha información a la Dirección General de sanidad Militar o a la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional, según sea el caso.

CAPÍTULO II.

RÉGIMEN DE BENEFICIOS

ARTÍCULO 23. PLAN DE SERVICIOS DE SANIDAD MILITAR Y POLICÍA. Todos los afiliados y beneficiarios al SSMP, tendrán derecho a un Plan de Servicios de Sanidad, en los términos y condiciones que establezca el CSSMP. El plan permitirá la protección integral de los afiliados y beneficiarios a la enfermedad general y maternidad, en las fases de promoción y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, para todas las patologías, según la intensidad de uso y los niveles de atención y complejidad que se definan. Mediante el Plan de Servicios de Sanidad, los afiliados y beneficiarios tendrán derecho a que el SSMP les suministre dentro del país asistencia médica, quirúrgica, odontológica, hospitalaria, farmacéutica y demás servicios asistenciales en hospitales, clínicas y otras unidades prestadoras de servicios o por medio de contratos de tales servicios con personas naturales o jurídicas.

PARÁGRAFO 1o. Cuando la atención médico-asistencial de un afiliado que se encuentre en servicio activo en las Fuerzas Militares, en la Policía Nacional o en el Ministerio de Defensa Nacional o de sus beneficiarios deba prestarse en el exterior, por encontrarse el afiliado en comisión del servicio, el SSMP garantizará la prestación integral de todos los servicios médico-asistenciales. Las urgencias se atenderán sin necesidad de aprobación previa.

PARÁGRAFO 2o. El derecho a los servicios de salud para los afiliados enunciados en los numerales 5o. y 6o. del literal a) del artículo 19, y para los beneficiarios de los afiliados enunciados en el artículo 20, se extinguirá por las siguientes causas:

<Literal a) modificado por el artículo **10** de la **Ley 447 de 1998**. El nuevo texto

es el siguiente:>

a) Para el cónyuge o compañero permanente:

1. Por muerte.

2. Por declaración judicial de nulidad o inexistencia del matrimonio.

3. Por sentencia judicial de divorcio válida en Colombia o por separación judicial o extrajudicial de cuerpos, o cuando no hubiere vida en común con el cónyuge afiliado, excepto cuando los hechos que dieron lugar a divorcio, a la separación de cuerpos, a la ruptura de vida en común, se hubieren causa sin culpa imputable al cónyuge beneficiario de estos derechos.

Notas de vigencia

– Literal a) modificado por el artículo **10** de la **Ley 447 de 1998**, publicada en el Diario Oficial No. 43.345 del 23 de julio de 1998.

*** Texto original de la Ley 352 de 1997***

a) Para el cónyuge o el compañero permanente:

1. Por muerte.

2. Por declaración judicial de nulidad o inexistencia del matrimonio, por sentencia judicial de divorcio válida en Colombia o por separación judicial o extrajudicial de cuerpos, excepto en el caso previsto en el parágrafo 2o. del artículo 20.

3. Por disolución de la unión marital de hecho;

b) Para los hijos.

1. Por muerte.

2. <Numeral INEXEQUIBLE>

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Numeral 2o. declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-029-06** de 26 de enero de 2006, Magistrado Ponente Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.

Texto original de la Ley 352 de 1997

2. Cuando constituya familia por vínculo natural o jurídico.

3. Por haber cumplido la edad límite establecida en esta Ley.

4. Por independencia económica.

ARTÍCULO 24. PREEXISTENCIAS Y SERVICIOS DE ALTO COSTO. <Aparte tachado INEXEQUIBLE y subrayado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE> En el SSMP no se podrán aplicar preexistencias a los afiliados. Para los beneficiarios de los afiliados que hayan ingresado a partir de la vigencia del **Decreto 1301 del 22 de junio de 1994**, el acceso a la prestación de algunos servicios de alto costo podrá estar sujeto a períodos mínimos de cotización del afiliado que en ningún caso excederán de 80 semanas. Durante estos períodos, el CSSMP podrá establecer que para acceder a dichos servicios, los usuarios deberán sufragar total o parcialmente los costos de los mismos.

PARÁGRAFO 1o. A los afiliados que se retiren del SSMP, el Sistema General de Seguridad Social en Salud les reconocerá los tiempos de afiliación al SSMP para efectos de períodos mínimos de carencia o de cotización.

PARÁGRAFO 2o. Los períodos mínimos de cotización no se aplicarán a los hijos de los afiliados sometidos al régimen de cotización que hayan nacido o que nazcan con posterioridad a la afiliación.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Mediante **Sentencia C-156-98** del 28 de abril de 1998, Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en **Sentencia C-089-98**.

– Apartes subrayados declarados **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLES** por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo, "únicamente bajo los entendidos y condicionamientos contemplados en la parte considerativa de esta Sentencia". El aparte tachado declarado **INEXEQUIBLE**.

Expresa la Corte en la parte motiva:

"Es verdad que, a la luz del artículo 53 de la Carta, la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores, y que según el artículo 58 Ibídem los derechos adquiridos con arreglo a las leyes no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores.

Pero esos preceptos superiores no tienen el alcance de congelar el desarrollo legislativo en materia laboral o en el campo de la seguridad social, perpetuando las normas que consagran sus reglas, sino que buscan evitar que el legislador pase por encima de derechos ya consolidados en cabeza de personas en concreto, y, en el caso del trabajo, que atropelle este valor, que es uno de los fundamentales de la organización política y del Estado Social de Derecho.

La Corte ha precisado sobre ese punto lo siguiente:

"Como se observa, los límites que surgen del sistema constitucional para que el legislador ejerza este normal atributo, inherente a su función (el de reformar la legislación laboral preexistente), son tan sólo de índole formal, jamás materiales o sustanciales. La ley podrá siempre modificar, adicionar, interpretar o derogar la normatividad legal precedente, sin que sea admisible afirmar que en el ordenamiento jurídico existen estatutos legales pétreos o sustraídos al poder reformador o derogatorio del propio legislador.

Ahora bien, el artículo 58 de la Constitución ampara los derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles y expresa que ellos no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores.

La norma se refiere a las situaciones jurídicas consolidadas, no a las que configuran meras expectativas. Estas, por no haberse perfeccionado el derecho, están sujetas a las futuras regulaciones que la ley introduzca.

Es claro que la modificación o derogación de una norma surte efectos hacia el futuro, salvo el principio de favorabilidad, de tal manera que las situaciones consolidadas bajo el imperio de la legislación objeto de aquélla no pueden sufrir menoscabo. Por tanto, de conformidad con el precepto constitucional, los derechos individuales y concretos que ya se habían radicado en cabeza de una persona no quedan afectados por la nueva normatividad, la cual únicamente podrá aplicarse a las situaciones jurídicas que tengan lugar a partir de su vigencia.

En ese orden de ideas, la norma legal mediante la cual se derogan otras no choca en principio con la Constitución, a menos que pretenda cobijar situaciones ya definidas, en cuyo caso desconocería los derechos adquiridos que el artículo 58 de la Carta busca proteger.

Los criterios anteriores son válidos por regla general en cuanto a las distintas modalidades de derechos, para dejarlos a salvo, sin perjuicio de la discrecionalidad que debe reconocerse al legislador en lo referente a la creación de nuevas normas, pues ella es indispensable para que, dentro de la órbita de las atribuciones que le han sido señaladas por la Constitución, introduzca las innovaciones que el orden jurídico requiera según las épocas, las necesidades y las conveniencias de la sociedad.

Desde luego, no se puede perder de vista que en lo referente a prerrogativas reconocidas por el sistema jurídico a los trabajadores y bajo la perspectiva del Estado Social de Derecho, el legislador carece de atribuciones que impliquen la consagración de normas contrarias a las garantías mínimas que la Carta Política ha plasmado con el objeto de brindar protección especial al trabajo. Por ello, no puede desmejorar ni menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores, como perentoriamente lo establece el artículo 53 de la Constitución.

El análisis correspondiente habrá de ser efectuado en cada caso, teniendo en cuenta si en concreto una determinada disposición de la ley quebranta las expresadas garantías constitucionales.

Pero de allí no se sigue que las normas legales de carácter laboral sean inmodificables. Ocurre sí que no pueden tener efecto negativo sobre situaciones jurídicas ya consolidadas a la luz de las disposiciones que las anteceden.

En cuanto a la posible desmejora de derechos y garantías laborales consagrados genéricamente en leyes anteriores, solamente puede establecerse que ella se configura si se acude al examen de una determinada disposición o de un conjunto de normas que materialmente impliquen una contradicción con la preceptiva constitucional.

*La sola derogación del mandato legal que consagraba una garantía no implica per se la desmejora laboral, pues bien puede acontecer que mediante otras disposiciones el legislador la haya restablecido o inclusive mejorado o complementado". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. **Sentencia C-529-94** del 24 de noviembre de 1994).*

El presente análisis, como es propio de la función de control constitucional que cumple la Corte (art. 241-4 C.P.), se lleva a cabo en abstracto, por lo cual no están en juego en este proceso los derechos particulares y concretos de ningún trabajador. Y en cuanto a la aplicación de las normas acusadas, es claro que está regida por el principio constitucional de respeto a los derechos que ya estaban adquiridos, consolidados y radicados en cabeza de personas específicas, sin que la existencia de ellos con base en las normas anteriores implique impedir que el legislador las modifique en relación con situaciones futuras.

Ahora bien, que la Ley 100 de 1993 haya señalado que el sistema de seguridad social y de salud de los servidores estatales pertenecientes a la Fuerza Pública estará regido por disposiciones especiales no contenidas en ella (art. 279), en modo alguno ata al propio legislador de manera que no pueda plasmar, en los regímenes especiales, principios o preceptos similares a los que dicho estatuto contempla, ni tampoco le impide que, si es su voluntad hacerlo, modifique o derogue tal precepto, o unifique de nuevo la estructura normativa pertinente, incorporando a dicho personal.

En consecuencia, los cánones atacados no son inconstitucionales por el hecho de su eventual coincidencia o analogía material con las disposiciones de la Ley 100 de 1993, motivo por el cual, en este aspecto, se desecha el cargo.

El artículo 2, materia de acción, se limita a señalar que el Sistema tiene por objeto prestar el servicio integral de salud y el de sanidad inherentes a las operaciones militares y policiales.

El artículo 4, por su parte, sujeta tales servicios a los principios generales de ética, equidad, universalidad y eficiencia, y a unos especiales postulados, orientadores del Sistema, que son la racionalidad, la obligatoriedad, la equidad, la protección integral, la autonomía, la descentralización y desconcentración, la unidad, la integración funcional, la independencia de recursos y la atención equitativa y preferencial.

Ni una ni otra norma contienen mandatos que contravengan el Ordenamiento Fundamental ni dan lugar a perturbación alguna en cuanto a los derechos de los usuarios. Por el contrario, tienden a desarrollar los preceptos constitucionales al respecto y se edifican sobre la base de hacer efectivos los principios que inspiran la seguridad social y la atención de la salud.

No tiene razón uno de los accionantes cuando afirma que estas disposiciones despojan al sistema especial creado de la función de solidaridad social que le es propia, "en cuanto no se permite el acceso a la salud sino exclusivamente para el personal que tenga una cierta calidad" (se entiende la de estar o haber estado al servicio de la Fuerza Pública, o ser beneficiario de quien lo estuvo), por ser prioritaria la atención para los usuarios y beneficiarios de aquél.

El argumento sería aceptable si este fuera el único sistema de seguridad social en el país. No lo es, pues se trata de un sistema especial, que funciona a la par con el general previsto por la Ley 100 de 1993. Además, no es excluyente, pues según el literal j) del artículo 4, es posible ofrecer servicios a terceros o a entidades promotoras de salud, una vez hayan sido satisfechas debidamente las necesidades de sus afiliados y beneficiarios.

Lo dicho es aplicable al literal i) del artículo 7, también impugnado, que establece la posibilidad de que las entidades y unidades que conforman el SSMP presten servicios de salud a terceros o a entidades promotoras de salud y aseguren la atención preferencial de las necesidades de los afiliados y beneficiarios del Sistema.

D. Cargo sobre discriminación en lo relativo a períodos mínimos de cotización

El artículo 24 de la Ley 352 de 1997 señala que, para los beneficiarios de los afiliados que hayan ingresado a partir de la vigencia del **Decreto 1301 del 22 de junio de 1994**, el acceso a la prestación de algunos servicios de alto costo podrá estar sujeto a períodos mínimos de cotización del afiliado, que en ningún caso excederán de 80 semanas. La norma expresa que, durante estos períodos, para acceder a dichos servicios, los usuarios deberán sufragar total o parcialmente los costos de los mismos.

En apariencia, la norma plasma una discriminación, que podría violar el derecho a la igualdad, entre los afiliados que ingresaron antes del **Decreto 1301** de 1994 y quienes lo hicieron después.

No obstante, el análisis no puede efectuarse sin corroborar lo que establecía el mencionado estatuto, que organizaba el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

En su artículo 12, el **Decreto 1301** preveía, para los afiliados que ingresaran a partir de su vigencia, los períodos mínimos que el precepto ahora demandado consagró, aunque allí se señalaba un máximo de 100 semanas. Lo cual significa que, en el momento de introducirse tales cargas para los servicios de alto costo, la disposición tenía un efecto futuro, aplicable a los nuevos afiliados y sus beneficiarios, y en eso no desconocía sus derechos adquiridos dentro del sistema pues todavía no pertenecían a él.

La nueva norma favorece a tales afiliados en cuanto al límite máximo exigible para estar obligado al pago y se limitó a reiterar lo que ya estipulaba la norma anterior respecto de los usuarios vinculados a partir del 22 de junio de 1994.

La distinción es, entonces, justificada y, por tanto, no rompe el equilibrio propio de la igualdad. Por este concepto, la norma legal resulta ajustada a la Carta Política.

En cambio, merece análisis especial e impone distinciones -con el fin de hacerla compatible con la Constitución- la parte del mandato legal que obliga a los usuarios, de manera indiscriminada y según el criterio de la autoridad administrativa, a sufragar totalmente los costos de los servicios que se les presten, como una condición indispensable para acceder a ellos, y aquella que deja en manos del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional la determinación de los montos que deban pagarse y de los casos en los cuales a dichos pagos se condiciona el acceso a los servicios de salud.

Según el artículo 49 de la Constitución, se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. El mismo precepto dispone que al Estado corresponde organizar, dirigir y reglamentar la prestación de los servicios en esa materia, "conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad" (subraya la Corte), establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares, y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley" (subraya la Corte).

De ese mandato constitucional resulta que, por una parte, el Estado debe asegurar el acceso de todas las personas a los servicios de salud y que, si bien en ciertos casos puede hacer que participen en la financiación de los que impliquen alto costo, de ninguna manera le es permitido obligarlos a que asuman, pese a estar cubiertos por un sistema de seguridad social, el ciento por ciento de los costos que les corresponden. Por otra, el tema relativo a los aportes de los particulares que prestan los servicios de salud y, por supuesto, de los usuarios, ha sido reservado por la Constitución a la ley, por lo cual no se aviene a aquélla la norma que traslada esa facultad a entidades administrativas.

La obligación de sufragar el ciento por ciento parecería de bulto inconstitucional si se tiene en cuenta que los afectados por la normatividad bajo examen están cubiertos por un sistema de seguridad social, que debe ser integral, bien que se trate de afiliados, ya de beneficiarios.

Adicionalmente, los miembros de la Fuerza Pública, quienes por razón del servicio que prestan al Estado y a la comunidad y del riesgo que corren en ejercicio del mismo, mal podrían hallarse obligados a pagar, más allá de las cuotas periódicas que su afiliación implica, costos de ningún servicio de salud, ni estar sometidos a preexistencias o a períodos mínimos de cotización, toda vez que ello implicaría que el Estado trasladara a sus propios servidores -muy específicamente a aquellos cuya actividad comporta mayores peligros en aras del interés colectivo- una responsabilidad económica que es enteramente suya, y además llevaría a un trato inequitativo, irrazonable y desproporcionado que desconocería la igualdad real y material (art. 13 C.P.).

No ocurre eso mismo con los beneficiarios, es decir con las personas que no hacen parte de la Fuerza Pública, pero que dependen, por uno u otro motivo, de los miembros de ella que están afiliados al Sistema de Seguridad Social, y reciben los servicios que él presta. Respecto de estas personas, quienes no desempeñan la labor confiada a los cuerpos armados ni tienen el mismo grado de peligro que ellos afrontan y además carecen de la vinculación jurídica laboral que el afiliado establece con la respectiva institución, es razonable que se les exija un término mínimo de cotización para tener acceso a ciertos tratamientos, terapias, intervenciones quirúrgicas o medicinas, referidos a enfermedades o padecimientos muy característicos, cuya atención representa erogaciones cuantiosas para la entidad de seguridad social.

Pero, desde luego, aunque, según lo dicho, es razonable que para los beneficiarios se contemplen períodos mínimos de cotización, esto es, un cierto tiempo de permanencia en el sistema de seguridad social, debe la Corte hacer las siguientes observaciones, que condicionan la exequibilidad de la norma:

a) Claro está, se trata de situaciones excepcionales, que deben estar plasmadas en normas jurídicas de gran claridad y precisión cuya interpretación habrá de ser estricta.

b) Es el Presidente de la República, al reglamentar la Ley y con arreglo a ésta, quien debe indicar, de manera específica, por sus nombres científicos, cuáles son las denominadas enfermedades de alto costo, así como el período de cotización exigible para cada una de ellas, sin pasar nunca de 80 semanas. Obviamente, graduado, según la gravedad del mal y los costos de su atención, sin que necesariamente deba nivelarse el período exigible en 80 semanas. Esta es una cantidad máxima.

c) En cuanto a las tarifas aplicables para que los beneficiarios sufragan total o parcialmente esos altos costos, son de reserva de ley, es decir, no pueden ser fijadas por la autoridad administrativa, sino por el legislador. De ninguna manera por el CSSMP. La referencia a éste será declarada inexecutable.

El porcentaje de los costos que, dentro de las condiciones aquí resaltadas, deba pagar el usuario, ha de ser fijado por el legislador según el artículo 49 de la Constitución Política, tomando en consideración su capacidad económica, para que no se le apliquen cobros desproporcionados o irrazonables.

Adviértese que, mientras no estén dictados, la Ley que fije tarifas y el reglamento del Presidente de la República que señale cuáles son las enfermedades llamadas "de alto costo", el sistema de salud no podrá hacer aplicable a los beneficiarios esta norma, y, por tanto, deberá prestarles atención completa sin sujetarla a períodos mínimos de cotización.

d) Cuando se trate, ya no de los beneficiarios, sino de los propios afiliados, miembros o ex-miembros de la Fuerza Pública, no pueden, por las razones dichas, estar sometidos a períodos mínimos de cotización por ninguna enfermedad, ni al pago total o parcial de los costos correspondientes.

e) El período mínimo de cotización que se haga exigible al beneficiario para tener acceso a los servicios de salud no puede circunscribirse al tiempo de vinculación con el sistema especial de salud del que se trata. Deben hacerse valer para tal efecto las cotizaciones de ese beneficiario en el Sistema General de Salud (Ley 100 de 1993), es decir, ha de computarse lo que haya cotizado a otras entidades de seguridad social dentro de tal sistema. De lo contrario, resultaría vulnerado el principio constitucional que consagra en cabeza del Estado como tal -y no de unos determinados órganos del mismo, de manera independiente- la prestación de la seguridad social como servicio público de carácter obligatorio, con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, según lo expresa el artículo 48 de la Carta Política. Este precepto señala, además, que la seguridad social está garantizada por el Estado a todos los habitantes como un derecho irrenunciable.

f) La Corte debe dejar en claro que no por el hecho de poderse exigir, con el anotado carácter excepcional, los períodos mínimos de cotización para ciertas enfermedades de alto costo, estaría autorizada la entidad prestadora de salud para dejar de brindar la atención médica, quirúrgica, hospitalaria o terapéutica que necesite el paciente, ni para condicionar al pago previo la prestación efectiva y oportuna de los aludidos servicios. Obviamente, sin perjuicio de los cobros posteriores si en el caso específico se configuran las condiciones exigidas legal y reglamentariamente.

g) Es de anotar que el precepto sería inconstitucional si la exigencia en mención -períodos mínimos de cotización- se hiciera extensible a los casos de urgencia o gravedad. En tales ocasiones no existen períodos mínimos de cotización ya que todas las entidades de salud, por mandato de la Carta, están obligadas a prestar los servicios de salud independientemente de la capacidad de pago. Además, están de por medio, fuera de la conservación de la salud, que es exigible por toda persona, el peligro que pueda afrontar la vida o la integridad personal del paciente (arts. 11 y 12 C.P.), derechos fundamentales que prevalecen sobre cualquier consideración económica."

ARTÍCULO 25. SALUD OPERACIONAL. Entiéndese por Salud Operacional las actividades en salud inherentes a las operaciones militares y las actividades de salud especializada que tienen por objeto el mantenimiento y la recuperación de la aptitud psicofísica especial, que deben tener en todo tiempo los efectivos de las Fuerzas Militares y Policiales para desempeñarse con seguridad y eficiencia en las actividades propias de cada Fuerza, incluyendo entre otras sanidad en campaña, medicina naval y medicina de aviación.

PARÁGRAFO. Los Directores de Sanidad de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional dispondrán de la infraestructura administrativa en cuanto a los medios, organización, funcionamiento y disponibilidad para una inmediata atención del personal de que trata este artículo.

ARTÍCULO 26. SALUD OCUPACIONAL. Entiéndese por Salud Ocupacional las actividades de medicina preventiva, medicina de trabajo, higiene y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva del personal en sus ocupaciones habituales, con el fin de prevenir enfermedades y accidentes. Comprende igualmente las actividades conducentes a evitar que las enfermedades comunes sean agravadas por las condiciones laborales.

ARTÍCULO 27. MEDICINA LABORAL. El SSMP realizará la evaluación de aptitud psicofísica al personal que se requiera en el proceso de selección, ingreso, ascenso, permanencia y retiro del Ministerio de Defensa Nacional y Policía Nacional y demás circunstancias del servicio que así lo ameriten. Igualmente, el SSMP asesorará en la determinación del tiempo de incapacidad y del grado de invalidez del personal, de conformidad con las normas vigentes.

ARTÍCULO 28. ATENCIÓN BÁSICA. El SSMP colaborará con el Ministerio de Salud la ejecución de los planes de atención básica de que trata el artículo 165 de la Ley 100 de 1993.

ARTÍCULO 29. PLANES COMPLEMENTARIOS. <Artículo CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE> El SSMP, previo concepto favorable del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, podrá ofrecer planes complementarios a través de sus establecimientos de sanidad o de aquellos con las cuales tenga contratos para la prestación del Plan de Servicios de Sanidad. Tales planes serán financiados en su totalidad por los afiliados o beneficiarios.

Nota Jurisprudencial

– Mediante **Sentencia C-156-98** del 28 de abril de 1998, Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la **Sentencia C-089-98**.

– Artículo declarado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo, "pero solamente en las condiciones y con las advertencias que contempla la parte motiva de esta providencia."

Expresa la Corte en la parte motiva:

"Dice el artículo 29 demandado que el Sistema, previo concepto favorable del Consejo Superior, podrá ofrecer planes complementarios a través de sus establecimientos de sanidad o de aquellos con los cuales tenga contratos para la prestación de servicios de sanidad. Tales planes -agrega- serán financiados en su totalidad por los afiliados o beneficiarios.

A diferencia de la norma incluida en el artículo 24, que se refiere al Plan Obligatorio, cuya constitucionalidad se declarará únicamente bajo las condiciones expuestas -pues de lo contrario habría de entenderse como inexecutable-, la del artículo 29 se acomoda a los principios y normas de la Carta Política. Ella dice relación a la posibilidad de que se establezcan, estructuren e implementen servicios de salud adicionales, no obligatorios, cuyos costos, en caso de tomarlos, deben asumir los usuarios, mediante contratos que pueden celebrar, si quieren y les resulta factible hacerlo de acuerdo con su situación económica.

Se trata en realidad de permitir al sistema especial creado que ofrezca planes de medicina prepagada, complementarios de los básicos y forzosos, lo cual es perfectamente admisible si la ley, como en este caso, lo autoriza. Y el hecho de autorizarlo no la enfrenta con la Constitución, siempre y cuando la norma no implique una sustitución del Plan Obligatorio por el Complementario, ni el traslado de la responsabilidad propia de aquél a éste. Claro está, los aludidos contratos deben contemplar con precisión y de modo específico, en su mismo texto o en anexo que haga parte de ellos, cuáles son los servicios que cobijan y, si establecen la figura de las preexistencias para excluirlas de su cobertura, también, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corte, habrán de mencionar concretamente las enfermedades o padecimientos preexistentes, previo examen practicado antes del pacto contractual, de modo que lo no contemplado taxativamente como no cubierto por el Plan, debe ser asumido por el Servicio de Salud sin costo adicional para el usuario, sea afiliado o beneficiario.

Bajo estas condiciones, el artículo será declarado executable."

ARTÍCULO 30. ATENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL. La prestación de los servicios de salud derivados de accidentes de trabajo o enfermedad profesional estará a cargo del SSMP.

ARTÍCULO 31. RIESGOS CATASTRÓFICOS Y ACCIDENTES DE TRÁNSITO. El Fondo de Solidaridad y Garantía del Sistema General de Seguridad Social en Salud pagará

los servicios que preste el SSMP de conformidad con lo dispuesto en el artículo 167 de la Ley 100 de 1993 y las disposiciones que lo adicionen o modifiquen. Los casos de urgencia generados en acciones terroristas ocasionados por bombas y artefactos explosivos ocurridos en actos de servicio serán cubiertos por el SSMP.

PARÁGRAFO. En los casos de accidentes de tránsito, el cubrimiento de los servicios médico-quirúrgicos podrán ser prestados por el SSMP en los términos establecidos por el CSSMP, sin perjuicio que se repita contra las aseguradoras autorizadas para administrar los recursos de seguro obligatorio de accidentes de tránsito.

TITULO III.

DE LA FINANCIACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL SSMP

ARTÍCULO 32. COTIZACIONES. La cotización al SSMP para los afiliados sometidos al régimen de cotización de que trata el literal a) del artículo 19 será del doce (12%) mensual calculado sobre el ingreso base. El cuatro (4%) estará a cargo del afiliado y el ocho (8%) restante a cargo del Estado, como aporte patronal el cual se girará a través de las entidades responsables de que trata el artículo 22 de esta Ley.

PARÁGRAFO 1o. Los estudiantes de pregrado y postgrado de ciencias médicas y paramédicas que presten servicios en los establecimientos de sanidad del SSMP cotizarán el dos (2%) de su ingreso base.

PARÁGRAFO 2o. Se entiende por ingreso base el sueldo básico adicionado con el subsidio familiar en el caso del personal militar en servicio activo, el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional y el personal civil, la asignación de retiro para el personal en goce de asignación de retiro o beneficiario de asignación de retiro; la pensión para los pensionados y los beneficiarios de pensión; y la bonificación mensual para los soldados voluntarios.

PARÁGRAFO 3o. El ingreso base para los afiliados a que se refiere el literal a), numeral 7o. del artículo 19 de la presente Ley, será el establecido en la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

PARÁGRAFO 4o. El monto total de las cotizaciones establecidas en el presente artículo ingresará a los fondos cuenta del SSMP. Un punto de la cotización será trasladado al Fondo de Solidaridad y Garantía para contribuir a la financiación de los beneficiarios del régimen subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Mediante **Sentencia C-156-98** del 28 de abril de 1998, Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en **Sentencia C-089-98** .

– Apartes subrayados declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

ARTÍCULO 33. PRESUPUESTO PER CAPITA PARA EL SECTOR DEFENSA (PPCD). El valor del Presupuesto Per Cápita para el Sector Defensa (PPCD) del SSMP será equivalente a una Unidad de Pago por Capitación (UPC) del Sistema General de Seguridad Social en Salud, incrementada en un mínimo del veinte por ciento.

Anualmente, antes de presentar el proyecto de presupuesto al Congreso, el Gobierno Nacional evaluará el perfil epidemiológico de la población relevante, los riesgos cubiertos por el SSMP y los costos de prestación del servicio, y definirá con esta base el incremento que deba ser reconocido, que en ningún caso superará el treinta por ciento de la UPC del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

ARTÍCULO 34. PRESUPUESTO NACIONAL. Deberán apropiarse los siguientes recursos del presupuesto nacional para atender los conceptos que se enuncian a continuación:

- a) El aporte patronal previsto en el artículo 32 de la presente Ley;
- b) La diferencia entre el valor de la PPCD requerida para financiar el Plan de Servicios de Sanidad Militar y Policial y de la UPC del Sistema General de Seguridad Social en Salud. El monto de estos recursos es el resultado de restar el numeral 2o. del numeral 1o. de acuerdo con la siguiente metodología de cálculo (1-2):
 1. Se multiplica el valor de la PPCD del SSMP por el número de afiliados sometidos al régimen de cotización y sus beneficiarios.
 2. Se multiplica el valor de la UPC vigente por el número de afiliados sometidos al régimen de cotización y sus beneficiarios;
- c) El valor de la PPCD de los afiliados no sometidos a régimen de cotización, el cual se establecerá multiplicando el costo de la PPCD del SSMP por el número de afiliados no sometidos al régimen de cotización;
- d) El valor de los servicios médicos derivados de accidentes de trabajo y enfermedad profesional (ATEP), que no podrá ser inferior al dos por ciento (2%) de la nómina correspondiente al sueldo básico anual adicionado con el subsidio familiar del Ministerio de Defensa Nacional y de la Policía Nacional;
- e) Los costos de la adecuación de las unidades prestadoras de servicios;

f) El costo de la renovación tecnológica y demás inversiones necesarias para mantener y mejorar el servicio.

ARTÍCULO 35. APORTES TERRITORIALES. El SSMP podrá recibir aportes territoriales en los mismos términos contemplados en la legislación vigente para las demás entidades prestadoras de servicios de salud, en cuanto presten servicios a la comunidad de conformidad con los planes respectivos.

ARTÍCULO 36. PAGOS COMPARTIDOS Y CUOTAS MODERADORAS. <Artículo CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, apartes tachados INEXEQUIBLES> Con el fin de racionalizar el uso de los servicios, los beneficiarios podrán estar sujetos a pagos compartidos y cuotas moderadoras según lo determine el CSSMP. Estos pagos en ningún caso se podrán constituir en barreras de acceso al servicio.

PARÁGRAFO. <Apartes tachados INEXEQUIBLE> Para la determinación de los pagos compartidos y las cuotas moderadoras, el CSSMP deberá tomar como base los costos de los respectivos servicios. En todo caso, las cuotas moderadoras y los pagos compartidos no podrán superar el diez por ciento y el treinta por ciento, respectivamente, de dichos costos.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Mediante **Sentencia C-156-98** del 28 de abril de 1998, Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz, la corte Constitucional declaró estese a lo resuelto **Sentencia C-089-98**.

– Artículo declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo, "únicamente bajo los entendidos y condicionamientos contemplados en la parte motiva de este fallo". Los apartes tachados declarados INEXEQUIBLES.

Expresa la Corte en la parte motiva:

"La norma es exequible en cuanto busca racionalizar el servicio, es decir, lograr que los usuarios sólo acudan a él cuando realmente lo necesiten y se abstengan así de congestionar inoficiosamente los centros de atención y el tiempo del personal médico y asistencial. Como su nombre lo indica, estos pagos y cuotas no implican que el Estado traslade a los usuarios las cargas económicas de los servicios que se prestan, sino que representan un mecanismo pedagógico sobre la utilización de los mismos, y un grado razonable de contribución propia a la financiación de la actividad que cumple el ente, lo que encuentra sustento en el principio constitucional de solidaridad.

Desde luego, ni la fijación de los estipendios a los que se refiere el artículo, ni el señalamiento sobre específica exigibilidad de los pagos compartidos y cuotas moderadoras pueden quedar en manos del Consejo Superior, como órgano administrativo, pues se repite que al tenor del artículo 49 de la Constitución, está reservada a la ley la fijación de los términos y condiciones de los aportes en materia de salud. Son inconstitucionales las referencias que dicen: "según lo determine el CSSMP", del inciso; "Para" y "...el CSSMP...", del párrafo.

Por otro lado, los topes señalados para las cuotas moderadoras (10% de los costos) y para los pagos compartidos (30%) son, como aparece en el texto mismo de la disposición, máximos, es decir, que el legislador al fijarlos debe tomar en cuenta el tipo de servicio al que correspondan y las condiciones del estrato social al que se aplican, sin que sea apropiado unificar todos los pagos y cuotas en esos porcentajes, lo cual, por desproporcionado e inequitativo, sería inconstitucional.

Advierte la Corte que los pagos compartidos y las cuotas moderadoras, como muy bien lo expresa la disposición demandada, no pueden tomarse por la Administración como elementos a los cuales se supedita el acceso a los servicios de salud. En otros términos, que también condicionan la exequibilidad, si el paciente o beneficiario no tiene cómo pagarlos antes de prestado el servicio, o si discute la validez de la exigencia, el Sistema y sus funcionarios no le pueden negar la prestación íntegra y adecuada de los servicios médicos, hospitalarios, quirúrgicos, asistenciales y de medicamentos que requiera, sin perjuicio de los cobros posteriores con arreglo a las normas vigentes.

Ahora bien, de conformidad con lo dicho en acápite anterior de la presente sentencia, la exequibilidad sólo se declara en el sentido de que los miembros actuales y antiguos de la Fuerza Pública no están sujetos a los pagos mencionados bajo ninguna modalidad. Por tanto, deben recibir atención sin talanqueras ni condiciones, menos todavía si, por fuera de su ordinaria cotización, son de carácter económico.

Los ya anunciados apartes del artículo 36 serán declarados inexecutable, y el resto de su contenido se declarará ajustado a la Carta Política sólo en la medida de los ya indicados condicionamientos."

ARTÍCULO 37. OTROS INGRESOS. Serán los derivados de la venta de servicios, donaciones y otros recursos que reciba el SSMP.

ARTÍCULO 38. FONDOS CUENTA DEL SSMP. Para los efectos de la operación del SSMP,

funcionarán el fondo cuenta del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares y el fondo cuenta del Subsistema de Salud de la Policía Nacional. Los fondos cuenta tendrán el carácter de fondos especiales, sin personería jurídica, ni planta de personal. Los recursos de los fondos serán administrados en los términos que determine el CSSMP, directamente por la Dirección General de Sanidad Militar o por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional, y ejecutados por las Fuerzas Militares o por la Policía Nacional, según corresponda. Los recursos podrán ser administrados por encargo fiduciario conforme a lo dispuesto en el estatuto general de contratación de la Administración Pública. Ingresarán a cada uno de los fondos cuenta los siguientes recursos según sea el caso:

- a) Los ingresos por cotización del afiliado y por cotización correspondiente al aporte del Estado como aporte patronal;
- b) Los aportes del Presupuesto Nacional con destino al respectivo Subsistema contemplados en el artículo 32 y los literales b), c), d), y f) del artículo 34 de la presente Ley;
- c) Los ingresos por pagos compartidos y cuotas moderadoras realizados por los beneficiarios del respectivo Subsistema;
- d) Otros recursos o ingresos destinados para el funcionamiento de cada uno de los Subsistemas;
- e) Recursos derivados de la venta de servicios;

PARÁGRAFO. Los recursos a que hacen referencia los literales a), c) y e) serán recaudados y transferidos directamente al fondo cuenta correspondiente para su distribución y transferencia.

ARTÍCULO 39. TRANSFERENCIA Y DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS DEL SSMP. Los recursos de los fondos cuenta se destinarán exclusivamente al financiamiento del respectivo Subsistema, de acuerdo con las prioridades, presupuesto y los criterios de distribución que apruebe el CSSMP. La transferencia y distribución de dichos recursos deberá efectuarse de manera proporcional al número y características específicas de los afiliados y beneficiarios atendidos en cada uno de los establecimientos de sanidad, de las Fuerzas Militares o de la Policía Nacional.

TITULO IV.

DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL

ARTÍCULO 40. NATURALEZA JURÍDICA. A partir de la presente Ley, la Unidad Prestadora de Servicios Hospital Militar Central se organizará como un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, que se denominará Hospital Militar Central, con domicilio en la ciudad de Santa

Fe de Bogotá, D.C.

ARTÍCULO 41. OBJETO. Como parte integrante del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, el Hospital Militar Central tendrá como objeto la prestación de los servicios de salud a los afiliados y beneficiarios de dicho Subsistema. Para mantener la eficiencia y calidad de los servicios, desarrollará actividades de docencia e investigación científica, acordes con las patologías propias de los afiliados al Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares y sus beneficiarios.

PARÁGRAFO. El Hospital Militar podrá ofrecer sus servicios a terceros y a empresas promotoras de salud, bajo las condiciones que para el efecto establezca su Junta Directiva.

ARTÍCULO 42. FUNCIONES. En desarrollo de su objetivo, el Hospital Militar Central cumplirá las siguientes funciones:

- a) Prestar con prioridad, atención médica a afiliados y beneficiarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares;
- b) Prestar servicios médico-asistenciales a personas naturales y jurídicas, que lo requieran;
- c) Desarrollar programas en educación médica en pregrado, posgrado, enfermería y en otras áreas relacionadas con los objetivos del Hospital;
- d) Adelantar estudios de investigación científica en áreas médicas, paramédicas y administrativas;
- e) Promover el desarrollo y bienestar del personal que pertenece a la estructura orgánica del Hospital.

PARÁGRAFO. Las funciones del Hospital Militar Central deberán desarrollarse de conformidad con los planes, políticas, parámetros y lineamientos fijados por el CSSMP.

ARTÍCULO 43. DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN. El Hospital Militar Central tendrá como órganos de dirección y administración una Junta Directiva y un Director General, quien será su representante legal. La Junta Directiva estará conformada por:

- a) El Ministro de Defensa Nacional o el Viceministro para coordinación de entidades descentralizadas como su delegado, quien la presidirá;
- b) El Comandante General de las Fuerzas Militares o el Jefe de Estado Mayor Conjunto;
- c) El Segundo Comandante del Ejército Nacional;
- d) El Segundo Comandante de la Armada Nacional;

- e) El Segundo Comandante de la Fuerza Aérea;
- f) El Director General de Sanidad Militar;
- g) El Jefe de la Unidad de Justicia y Seguridad del Departamento Nacional de Planeación;
- h) El Subdirector del Sector Central de la Dirección Nacional de Presupuesto del Ministerio de Hacienda;
- i) Un representante del cuerpo médico o paramédico del Hospital Militar Central escogido por el Ministro de Defensa Nacional de terna presentada por el Director General del Hospital, para un período de dos años;
- j) Un profesional de la salud como representante de los empleados públicos y trabajadores oficiales del Hospital Militar Central elegido por sus representados por mayoría absoluta de votos y para un período de dos años.

PARÁGRAFO 1o. Harán parte de la Junta Directiva, con voz pero sin voto, el Director General, el Subdirector Científico y el Subdirector Administrativo del Hospital Militar Central.

PARÁGRAFO 2o. La Junta Directiva del Hospital Militar Central deberá reunirse una vez cada mes o extraordinariamente cuando lo solicite su presidente, podrá sesionar como mínimo con cinco de sus miembros y en ausencia de su presidente o su delegado, presidirá la reunión el Oficial en servicio activo más antiguo.

PARÁGRAFO 3o. La participación de los miembros de la Junta Directiva es indelegable sin perjuicio de lo establecido en los literales a) y b) del presente artículo.

ARTÍCULO 44. FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA. Son funciones de la Junta Directiva:

- a) Expedir, adicionar y reformar el estatuto interno;
- b) Estudiar y aprobar los planes de desarrollo;
- c) Aprobar los planes operativos anuales;
- d) Analizar y aprobar el proyecto anual de presupuesto;
- e) Aprobar las tarifas internas y externas de conformidad con los parámetros establecidos por el CSSMP;
- f) Controlar el funcionamiento general del Hospital, velando por la adecuada ejecución y desarrollo de su objeto social y de las políticas del CSSMP;

- g) Estudiar y aprobar los balances de cada ejercicio; examinar las respectivas cuentas de conformidad con las normas vigentes y emitir concepto sobre los mismos y hacer las sugerencias para mejorar el desempeño institucional;
- h) Aprobar la organización interna del Hospital, su reglamento interno y su planta de personal, para su posterior aprobación por parte del Gobierno Nacional;
- i) Supervisar el cumplimiento de los planes y programas;
- j) Enviar al Presidente de la República, la terna de candidatos para Director General;
- k) Darse su propio reglamento.

ARTÍCULO 45. DIRECTOR GENERAL. El Director General del Hospital Militar Central es agente del Presidente de la República, será nombrado de terna enviada por la Junta Directiva del Hospital Militar Central y ejercerá, además de las que le corresponden como Director General de establecimiento público conforme a la ley, las siguientes funciones:

- a) Dirigir, coordinar, supervisar y evaluar la ejecución de planes y programas y el cumplimiento de las funciones generales del hospital;
- b) Velar porque la prestación de los servicios de salud se realice en forma eficiente, oportuna, equitativa y de calidad;
- c) Ordenar los gastos, dictar los actos, realizar las operaciones y celebrar los contratos necesarios para el cumplimiento de los objetivos y funciones del hospital, de conformidad con las normas vigentes;
- d) Nombrar y vigilar el personal subalterno, de acuerdo a las normas vigentes;
- e) Presentar los informes que determine el Ministerio de Defensa Nacional y el CSSMP.

PARÁGRAFO. Para ejercer el cargo de Director General del Hospital Militar Central se requiere ser Oficial General o de Insignia u Oficial Superior de las Fuerzas Militares en actividad o en goce de asignación de retiro, y además profesional del nivel universitario, especializado o con experiencia en administración de servicios de salud.

ARTÍCULO 46. RÉGIMEN DE PERSONAL. Las personas vinculadas al Hospital Militar Central tendrán el carácter de empleados públicos o trabajadores oficiales conforme a las normas vigentes, aunque en materia salarial y prestacional deberán regirse por el régimen especial establecido por el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 47. PATRIMONIO Y RECURSO. Los recursos y el patrimonio del Hospital Militar Central estarán conformados por:

- a) Las partidas que se le destinen en el presupuesto nacional;
- b) Las transferencias que le asigne el Subsistema de Salud de las FFMM;
- c) Los bienes muebles e inmuebles que le retorne el Instituto de Salud de las Fuerzas Militares y que corresponden a los bienes que actualmente utiliza para el desempeño de sus actividades el Hospital Militar Central;
- d) El producto de las tarifas que recaude por la prestación de sus servicios;
- e) Los ingresos que obtengan por la ejecución de convenios interadministrativos celebrados con otras entidades públicas y con las Fuerzas Militares y la Policía Nacional para la atención de los afiliados al SSMP y por la ejecución de contratos suscritos con entidades o personas privadas;
- f) El producto de empréstitos internos o externos que el gobierno contrate con destino a este organismo;
- g) El producto de las donaciones, subvenciones y transferencias que reciba de entidades públicas y privadas, nacionales o internacionales y de personas naturales;
- h) Los demás bienes que adquiera a cualquier título, en su condición de persona jurídica.

ARTÍCULO 48. RÉGIMEN LEGAL. El régimen presupuestal, contractual y de control fiscal del Hospital Militar Central será el mismo establecido en la ley para los establecimientos públicos del orden nacional.

ARTÍCULO 49. INCENTIVOS. El Gobierno Nacional podrá establecer un régimen de estímulos, los cuales en ningún caso constituirán salario, con el fin de fijar incentivos para promover el eficiente desempeño de los profesionales de la salud y los empleados del Hospital Militar Central. También podrá establecer estímulos para capacitación continua y créditos para la adquisición de vivienda y transporte.

ARTÍCULO 50. CONTROL Y VIGILANCIA. Sin perjuicio del control ejercido por otros funcionarios o dependencias, la Superintendencia Nacional de Salud vigilará y controlará la prestación de servicios y el cumplimiento de las normas técnicas científicas y administrativas por parte del Hospital Militar Central, con sujeción a las mismas normas previstas para el Sistema General de Seguridad Social en Salud en cuanto sean compatibles.

TITULO V.

DE LAS DISPOSICIONES FINALES Y EL RÉGIMEN DE TRANSICIÓN

ARTÍCULO 51. ENTES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO EN EL ÁREA DE LA SALUD. Los entes de formación y desarrollo del recurso humano serán:

- a) La facultad de medicina de la Universidad Militar "Nueva Granada";
- b) Escuelas de auxiliares de enfermería;
- c) Escuelas de formación y capacitación de oficiales, Suboficiales y Nivel Ejecutivo de cada Fuerza, en el área de la salud;
- d) Otras instituciones de formación y capacitación en salud en el país o en el exterior;

ARTÍCULO 52. FUNCIONES DE LOS ENTES DE FORMACIÓN. Los entes de formación del recurso humano para la salud, observarán las siguientes reglas:

- a) Los servicios de docencia, investigación y extensión se programarán en función de las necesidades de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional;
- b) Todo estudiante de postgrado que mediante la observación de las disposiciones legales vigentes reciba subsidio, deberá como contraprestación vincularse al SSMP durante un período al menos igual al de la duración de los estudios y de las prácticas de posgrado, en cualquier lugar que se le asigne.

ARTÍCULO 53. SUPRESIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS. Ordénase la supresión y liquidación de los establecimientos públicos denominados Instituto de Salud de las Fuerzas Militares e Instituto para la Seguridad Social y bienestar de la Policía Nacional, creados mediante el **Decreto 1301 del 22 de junio de 1994** y la Ley 62 del 12 de agosto de 1993, respectivamente, dentro de un plazo máximo de un año, contado a partir de la vigencia de la presente ley.

PARÁGRAFO 1o. Los institutos seguirán cumpliendo sus respectivas funciones hasta tanto las Fuerzas Militares y la Policía Nacional puedan asumir plenamente las funciones asignadas en el título I. Las actividades, estructura y planta de personal de los institutos se irán reduciendo progresivamente hasta desaparecer en el momento en que finalice su liquidación, garantizando la continuidad de la vinculación del personal en los términos del artículo siguiente.

PARÁGRAFO 2o. Durante el proceso de liquidación se aplicarán a los institutos en liquidación las normas contractuales, presupuestales y de personal propias de los establecimientos públicos.

ARTÍCULO 54. PERSONAL. Los empleados públicos y trabajadores oficiales que actualmente prestan sus servicios en el Instituto de Salud de las Fuerzas Militares y en el Instituto para la Seguridad Social y Bienestar de la Policía Nacional, se incorporarán a las plantas de personal de salud del Ministerio de Defensa Nacional o de la Policía Nacional, según sea el caso, conforme a la reglamentación especial que al respecto expida el Gobierno Nacional, garantizando los derechos adquiridos y sin tener que presentar o cumplir ningún requisito adicional.

PARÁGRAFO 1o. Inicialmente, las personas incorporadas continuarán prestando sus

servicios en las mismas unidades y establecimientos en que laboraban antes de la expedición de la presente ley.

PARÁGRAFO 2o. El personal que actualmente presta sus servicios en la unidad prestadora de servicios Hospital Militar Central, se incorporará al establecimiento público de orden nacional, previsto en el artículo 40 de la presente ley.

ARTÍCULO 55. RÉGIMEN PRESTACIONAL. A los empleados públicos y trabajadores oficiales del Instituto de Salud de las Fuerzas Militares y del Instituto para la Seguridad Social y Bienestar de la Policía Nacional que se incorporen a las plantas de personal de salud del Ministerio de Defensa y de la Policía Nacional, respectivamente, y que se hubieren vinculado a estas entidades antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993, se les continuará aplicando en su integridad el Título VI del Decreto-ley 1214 de 1990 o las normas que lo modifiquen o adicionen.

PARÁGRAFO. Los demás empleados públicos y trabajadores oficiales que se incorporen al Ministerio de Defensa Nacional o a la Policía Nacional por virtud de la presente ley quedarán sometidos al régimen de la Ley 100 de 1993. En lo no contemplado en la Ley 100 de 1993, se les aplicará lo dispuesto en el Título VI del Decreto-ley 1214 de 1990 o las normas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 56. RÉGIMEN SALARIAL. Los empleados públicos y trabajadores oficiales que se incorporen a las plantas de personal del Ministerio de Defensa Nacional y de la Policía Nacional por virtud de la presente ley, continuarán sometidos al mismo régimen salarial que se les aplicaba en el Instituto de Salud de las Fuerzas Militares o en el Instituto para la Seguridad Social y Bienestar de la Policía Nacional, según sea el caso.

ARTÍCULO 57. LIQUIDADOR Y JUNTA LIQUIDADORA. Ejercerán las funciones de liquidadores de los institutos en liquidación sus respectivos directores. Cada instituto en liquidación tendrá una Junta Liquidadora, que mantendrá la misma composición de la actual Junta Directiva del respectivo establecimiento.

PARÁGRAFO. Tanto los liquidadores como los miembros de las Juntas Liquidadoras estarán sometidos a las inhabilidades, incompatibilidades, responsabilidades y demás disposiciones previstas en la ley y en los reglamentos para los Directores y miembros de la Junta Directiva de los establecimientos públicos, en cuanto no sean incompatibles con el estado de liquidación y con las normas de la presente ley.

ARTÍCULO 58. PROHIBICIÓN PARA INICIAR NUEVAS ACTIVIDADES. Los establecimientos públicos en liquidación no podrán iniciar nuevas actividades que sean incompatibles con el proceso de liquidación, salvo aquellas que sean necesarias para asegurar el cumplimiento de sus funciones dentro de dicho proceso.

ARTÍCULO 59. TRASPASO DE BIENES. Como consecuencia de la liquidación, los bienes de propiedad de los establecimientos públicos en liquidación serán traspasados, según corresponda a cada una de las Fuerzas Militares, a la Policía Nacional o al Hospital Militar Central.

ARTÍCULO 60. DIRECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL. Créase la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional encargada de desarrollar los programas de educación, recreación y deporte para el personal de la Policía Nacional y sus beneficiarios activos y retirados con asignación de retiro o pensión, así como los planes y programas de vivienda fiscal.

ARTÍCULO 61. SUBDIRECCIÓN DE VIVIENDA. Créase en el Fondo Rotatorio de la Policía Nacional la Subdirección de Vivienda, encargada de la administración de planes de vivienda propia para el personal de la Policía Nacional, función que desarrollaba el Instituto para la Seguridad Social y Bienestar de la Policía Nacional.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

ARTÍCULO 62. ESTRUCTURA INTERNA. El Gobierno Nacional desarrollará la estructura interna de las Direcciones de Sanidad y de Bienestar Social de la Policía Nacional, lo mismo que la de la Subdirección de Vivienda del Fondo Rotatorio de la Policía Nacional a las cuales se refiere la presente ley.

ARTÍCULO 63. SUBSIDIO FAMILIAR PERSONAL DEL NIVEL EJECUTIVO. El pago del Subsidio Familiar al personal del nivel ejecutivo, que efectuaba el Instituto para la Seguridad Social y Bienestar de la Policía Nacional, se hará directamente a través de la nómina de la Policía Nacional, para lo cual el Ministerio de Hacienda y Crédito Público hará los correspondientes traslados presupuestales que sean del caso.

Nota Jurisprudencia

Corte Constitucional

– Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-089-98** del 8 de marzo de 1998, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

ARTÍCULO 64. OPERATIVIDAD DEL NUEVO SISTEMA. El Gobierno Nacional adoptará las disposiciones necesarias para facilitar la operatividad del nuevo sistema que se crea mediante la presente ley.

ARTÍCULO 65. VIGENCIA. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga el **Decreto 1301 del 22 de junio de 1994**, la Ley 263 del 24 de enero de 1996, el artículo 35, numeral 5 de la Ley 62 del 12 de agosto de 1993, el Decreto-ley 352 del 11 de febrero de 1994 y demás disposiciones que le sean contrarias.

El Presidente del honorable Se*Nota Jurisprudencia*nado de la República,

Luis Fernando Londoño Capurro.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Pedro Pumarejo Vega.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

Giovanni Lamboglia Mazzilli.

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 17 de enero de 1997.

ERNESTO SAMPER PIZANO.

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

José Antonio Ocampo Gaviria.

El Ministro de Defensa Nacional,

Juan Carlos Esguerra Portocarrero.

La Ministra de Salud,

María Teresa Forero de Saade

LEY 347 DE 1997

LEY 347 DE 1997



LEY 347 DE 1997

(enero 16 DE 1997)

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

Notas de Vigencia

*Ley declarada INEXEQUIBLE por vicios de forma por la Corte Constitucional mediante **Sentencia C-468-97** de 25 de septiembre de 1997, Magistrado Ponente Dr. Alejandro Martínez Caballero.*

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

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

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

(Para ser transcritas: se adjuntan fotocopias de los textos certificados íntegros de los instrumentos internacionales mencionados, debidamente autenticados por el Jefe de la Oficina Jurídica del Ministerio de Relaciones Exteriores).

Conferencia Internacional del Trabajo

RECOMENDACION 171

Recomendación sobre los Servicios de Salud en el Trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1985 en su septuagésima primera reunión;

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

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

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

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos ochenta y cinco, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985:

I. Principios de una Política Nacional.

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

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

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

II. Funciones.

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

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

A) Vigilancia del medio ambiente de trabajo.

5.1. La vigilancia del medio ambiente de trabajo debería comprender:

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

b) La evaluación de las condiciones de higiene del trabajo y de los factores de

la organización del trabajo que puedan engendrar riesgos para la salud de los trabajadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Los servicios de salud en el trabajo deberían:

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

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

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

d) Participar y asesorar en la selección de los equipos necesarios para la

protección individual de los trabajadores contra los riesgos profesionales;

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

f) Participar en los análisis de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales y en los programas de prevención de accidentes.

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

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

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

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

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

B) Vigilancia de la salud de los trabajadores.

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

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

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

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

d) Evaluaciones de la salud al terminar y después de terminar asignaciones a puestos de trabajo que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios

ulteriores para su salud o de contribuir a tales perjuicios.

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

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

2. Cuando exista un método válido y generalmente aceptado de vigilancia biológica de la salud de los trabajadores para la detección precoz de los efectos sobre la salud de la exposición a riesgos profesionales específicos, podrá utilizarse dicho método para identificar a los trabajadores que requieren un examen médico detenido, sujeto al consentimiento individual del trabajador.

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

14.1. Los servicios de salud en el trabajo deberían consignar los datos relativos a la salud de los trabajadores en expedientes de salud personales y confidenciales.

Dichos expedientes deberían también contener informaciones acerca de las tareas que hayan realizado los trabajadores de su exposición a los riesgos profesionales inherentes a su trabajo y de los resultados de toda evaluación de la exposición de los trabajadores a tales riesgos.

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

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

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

informaciones que contienen se hallen registradas en una computadora.

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

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

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

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

C) Información, educación, formación asesoramiento.

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

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

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

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

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

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

D) Primeros auxilios, tratamiento y programas de salud.

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

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

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

b) Participar en campañas de protección de la salud;

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

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

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

b) El tratamiento de las víctimas de accidentes de trabajo;

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

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

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

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

accidentes importantes.

E) Otras Funciones.

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

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

30.1. En la medida de sus recursos, los servicios de salud en el trabajo, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores deberían contribuir a la investigación, participando en estudios o encuestas efectuados a nivel de la empresa o de la rama de actividad económica, por ejemplo, con objeto de reunir información epidemiológica y orientar sus actividades.

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

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

III. Organización.

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

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

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

personal y a la planificación de los programas del servicio.

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

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

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

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

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

IV. Condiciones de funcionamiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

los trabajadores establecido en el marco de la Organización Internacional del Trabajo.

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

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

V. Disposiciones Generales.

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

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

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

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

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

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

El suscrito Jefe de la Oficina Jurídica

del Ministerio de Relaciones Exteriores,

HACE CONSTAR:

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

Dada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a los dieciocho (18) días
del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

HÉCTOR ADOLFO SINTURA VARELA,

Jefe Oficina Jurídica.

RECOMENDACION 172

Recomendación sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

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

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

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad en la utilización del asbesto cuestión que constituye el cuarto punto del Orden del Día de la reunión.

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

I. Campo de aplicación y definiciones

1. Las disposiciones del convenio sobre el asbesto 1986, y de la presente

recomendación deberían aplicarse a todas las actividades en las que los trabajadores estén expuestos al asbesto en el curso de su trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. A los fines de la presente recomendación:

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

b) La expresión "polvo de asbesto" designa las partículas de asbesto en suspensión en el. aire o las partículas de asbesto depositadas que puedan desplazarse y permanecer en suspensión en el aire en los lugares de trabajo;

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

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

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

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

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

II. Principios generales

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

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

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

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

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

a) Los delegados de seguridad de los trabajadores;

b) Los comités de seguridad e higiene de los trabajadores o los comités

paritarios de seguridad e higiene en el trabajo;

c) Otros representantes de los trabajadores.

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

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

a) Advertir a su superior jerárquico inmediato;

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

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

III. Medidas de prevención y de protección

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

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

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

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

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

11. 1. La autoridad competente debería fomentar la investigación de los problemas

técnicos y de salud relacionados con la exposición al asbesto, los materiales de sustitución y las tecnologías alternativas.

2. Con objeto de eliminar o reducir los riesgos para los trabajadores, la autoridad competente debería fomentar la investigación y desarrollo relativos a productos que contengan asbesto, a otros materiales de sustitución y a tecnologías alternativas que sean inofensivos o menos nocivos.

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

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

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

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

a) Tipo y cantidad de asbesto utilizado;

b) Actividades y procesos realizados;

c) Productos elaborados;

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

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

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

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

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

destinadas a:

- a) Proporcionar toda la protección necesaria a los trabajadores;
 - b) Limitar el desprendimiento de polvo de asbesto en el aire;
 - c) Hacer conocer los procedimientos generales y el equipo que se utilizaran, así como las precauciones que habrán de adoptarse, a los trabajadores a los que pueda afectar la presencia de polvo de asbesto en el aire;
 - d) Prever la eliminación de residuos que contengan asbesto, de conformidad con el párrafo 28 de la presente recomendación.
- 3) Debería consultarse a los trabajadores o sus representantes sobre el plan de trabajo a que se refiere el subpárrafo 2o. del presente párrafo.

15.1. Todo empleador debería elaborar y poner en práctica, con la participación de los trabajadores de su empresa, un programa para la prevención y el control de la exposición de los trabajadores al asbesto. Este programa debería revisarse periódicamente habida cuenta de la evolución registrada en los procesos de trabajo y en la maquinaria utilizada, o en las técnicas y métodos de prevención y control.

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

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

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

- a) sólo debería utilizarse el asbesto cuando sea posible prevenir o controlar los riesgos que entraña; en caso contrario debería reemplazárselo, si ello es técnicamente factible, por otros materiales o recurrirse a tecnologías alternativas que hayan sido reconocidos científicamente como inofensivos o menos nocivos;
- b) Tanto el numero de personas cuyo trabajo entrañe una exposición al asbesto como la duración de su exposición deberían reducirse al mínimo necesario para realizar la tarea con seguridad;
- c) deberían utilizarse maquinaria, equipo y procesos de trabajo que eliminen o

reduzcan al mínimo la formación de polvo de asbesto y, sobre todo, su desprendimiento en los lugares de trabajo y en el medio ambiente general;

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

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

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

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

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

19.1. Debería prohibirse la pulverización del asbesto cualquiera que sea forma.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

25.1. Cuando no sea posible prevenir o controlar de otra forma los riesgos debidos al asbesto en suspensión en el aire, el empleador debería proporcionar, mantener y en caso necesario reemplazar, sin que ello suponga gasto alguno para los trabajadores, un equipo de protección respiratoria adecuado y ropa de protección especial, cuando corresponda. En tales casos, debería exigirse a los trabajadores que utilicen dicho equipo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. Vigilancia del Medio Ambiente de Trabajo y de la Salud de los Trabajadores

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

30.1. El nivel de exposición de los trabajadores al asbesto debería medirse o calcularse en términos de concentraciones medidas y ponderadas en el tiempo para determinado periodo de referencia.

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

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

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

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

a) Un reconocimiento médico previo al desempeño de ese trabajo; b) Reconocimientos médicos periódicos a intervalos adecuados;

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

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

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

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

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

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

7. Los resultados de los reconocimientos médicos deberían utilizarse para colocar al trabajador en otro puesto de trabajo compatible con su estado de salud.

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

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

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

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

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

33. Cuando la vigilancia de la salud haya permitido detectar una enfermedad

profesional causada por el asbesto, esta debería notificarse a la autoridad competente de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales.

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

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

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

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

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

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

39. De conformidad con la declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, toda empresa nacional o multinacional que cuente con mas de un establecimiento debería tomar, sin discriminación, medidas de seguridad para prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición profesional al asbesto, a fin de proteger a los trabajadores contra esos riesgos en todos sus establecimientos, cualquiera que sea el lugar o el país en que se encuentren.

V. Información y Educación

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

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

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

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

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

Copia certificada conforme y completa del texto español,

Por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

FRANCIS MAUPAIN

Consejero Jurídico,

Oficina Internacional del Trabajo.

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

HACE CONSTAR:

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

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a los dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

HÉCTOR ADOLFO SINTURA VARELA

RECOMENDACIÓN 173

Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar en el mar

y en puerto

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 24 de septiembre de 1987 en su septuagésima cuarta reunión;

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

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

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987, adopta, con fecha ocho de octubre de mil novecientos ochenta y siete, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1987:

I. Generalidades

1. A los efectos de la presente Recomendación:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Medios y servicios de bienestar en los puertos

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

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

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

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

a) Las autoridades públicas;

b) Las organizaciones de armadores y de gente de mar, en virtud de convenios colectivos o de otros acuerdos concertados;

c) Organizaciones benévolas.

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

9.1) deberían crearse juntas de bienestar en el ámbito del puerto o en el plano regional o nacional, según proceda, con las siguientes funciones.

a) Verificar si los medios de bienestar existentes siguen siendo adecuados y determinar si conviene crear otros o suprimir los que son subutilizados;

b) Ayudar a asesorar a los responsables de facilitar medio de bienestar y asegurar la coordinación entre ellos.

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

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

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

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

a) Subvenciones de fondos públicos;

b) Tasas y otras contribuciones especiales abonadas por círculos marítimos;

c) Cotizaciones voluntarias de los armadores, de la gente de mar o de sus organizaciones;

d) Aportaciones voluntarias de otras fuentes.

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

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

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

a) Salas de reunión y de recreo, según las necesidades;

b) Instalaciones deportivas y otras instalaciones al aire libre, en particular para competiciones;

c) Medios educativos;

d) Cuando proceda, medios para la practica religiosa y para el asesoramiento personal.

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

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

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

2) Esta información podría divulgarse:

a) Distribuyendo en tierra y, con el consentimiento del capitán, también a bordo del buque folletos publicados en los idiomas mas apropiados que contengan informaciones precisas sobre los medios y servicios de bienestar que la gente de mar puede encontrar en el puerto, donde este anclado el buque o en el próximo puerto donde haga escala; dichos folletos deberían incluir un plano de la ciudad y de la zona portuaria;

b) Creando en los grandes puertos oficinas de información fácilmente accesibles a la gente de mar y dotadas de un personal capaz de facilitar directamente toda

clase de explicaciones y de orientaciones útiles.

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

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

a) Todos los riesgos y enfermedades a los que puedan estar expuestos y los medios para evitarlos;

b) La necesidad, para los marinos enfermos, de someterse rápidamente a cuidados médicos, y de los servicios médicos más próximos existentes para ello;

c) Los peligros que entraña el uso de estupefacientes y del alcohol.

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

a) Tratamiento ambulatorio en caso de enfermedad o accidente; b) Hospitalización, cuando sea necesaria;

c) Servicios de odontología, sobre todo en casos de urgencia.

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

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

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

a) El acceso a los cónsules de sus países;

b) Una cooperación eficaz entre dichos cónsules y las autoridades locales o nacionales.

2) Siempre que por un motivo cualquiera un marino sea detenido en el territorio de un Miembro, la autoridad competente, si así lo pide el interesado, debería informar inmediatamente de ello al Estado cuya bandera enarbola el buque y al Estado del cual el marino es nacional. La autoridad competente debería informar prontamente al marino del derecho a presentar dicha petición. El Estado del cual

el marino es nacional debería informar a su vez a sus parientes mas cercanos. Si un marino es encarcelado, el Miembro debería permitir que funcionarios consulares de esos .. puedan entrevistarse inmediatamente con el y sigan visitándole regularmente mientras permanezca encarcelado.

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

21. 1) debería presentarse la máxima asistencia practica posible a los marinos abandonados en puertos extranjeros, en espera de su repatriación.

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

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

III. Medios y servicios de bienestar en el mar

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

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

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

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

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

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

f) Medios para realizar trabajos manuales de tipo recreativo.

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

24. En los programas de formación profesional para gente de mar debería

impartirse enseñanza y proporcionarse información sobre cuestiones relativas a su bienestar, incluidos los riesgos generales a que esta expuesta su salud.

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

2) No deberían regatearse esfuerzos para hacer llegar del modo mas rápido y seguro posible el correo a la gente de mar. También debería procurarse que la gente de mar no tenga que pagar un franqueo suplementario cuando se le reexpida el correo por causas ajenas a su voluntad.

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

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

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

IV. Ahorros y envío de salarios

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

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

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

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

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

Copia certificada conforme y completa del texto español.

Director General de la Oficina Internacional del Trabajo,

FRANCIS MAUPAIN.

Consejero Jurídico, Oficina Internacional del Trabajo,

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

HACE CONSTAR:

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

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a los dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

HÉCTOR ADOLFO SINTURA VARELA

El Jefe Oficina Jurídica

RECOMENDACIÓN 174

Recomendación sobre la repatriación de la gente de mar.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 24 de septiembre de 1987 en su septuagésimo cuarta reunión;

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

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de una recomendación internacional que complemente el Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987, adopta, con fecha nueve de octubre de mil novecientos ochenta y siete, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la repatriación de la gente de mar, 1987:

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

Copia certificada conforme y completa del texto español.

Por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

FRANCIS MAUPAIN

Consejero Jurídico, Oficina Internacional del Trabajo

RECOMENDACION 176

Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el
desempleo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10. de junio de 1988 en su septuagésimo quinta reunión;

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

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

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos ochenta y ocho, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988:

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

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

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

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

II. Fomento del empleo productivo

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

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

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

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

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

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

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

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

c) asignaciones en concepto de separación;

d) indemnizaciones de reinstalación.

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

7. Los Miembros deberían ofrecer a las personas protegidas, en condiciones prescritas, facilidades para que puedan tener acceso a empleos temporales

remunerados sin poner en peligro los empleos de otros trabajadores, a fin de mejorar sus propias perspectivas de lograr un empleo productivo y libremente elegido.

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

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

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

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

III. Protección de los desempleados

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

13. 1) Los porcentajes especificados en el artículo 15 del Convenio para el cálculo de las indemnizaciones deberían alcanzarse tomando en consideración las ganancias brutas del beneficiario, antes de la deducción de los impuestos y de la cotización a la seguridad social.

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

impuestos y cotizaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Cuando se concedan las indemnizaciones sin condición de periodo de calificación:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- b) Las remuneraciones máximas para el cálculo de las cotizaciones;
- c) El período de calificación exigible para tener derecho a las prestaciones;
- d) Las modalidades de cálculo de las prestaciones en metálico, y en especial de las pensiones en función de las ganancias y de la duración de la cotización, del seguro o de la actividad profesional;
- e) El derecho a prestaciones mínimas y a prestaciones a tanto alzado, especialmente prestaciones familiares, sin reducción.

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

IV. Desarrollo y perfeccionamiento de los regímenes de protección

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Copia certificada conforme y completa del texto español.

Por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

(Firma ilegible)

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

HACE CONSTAR:

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

Dada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

HÉCTOR ADOLFO SINTURA VARELA

El Jefe Oficina Jurídica

RECOMENDACION 178

Recomendación sobre el trabajo nocturno

La Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1990, en su septuagésima séptima reunión;

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

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

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

I. Disposiciones generales

1. A los efectos de la presente Recomendación:

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

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

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

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

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

II. Duración del trabajo y períodos de descanso

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

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

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

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

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

inminente.

6. Cuando el trabajo por turnos implique trabajo nocturno:

a) En ningún caso deberían realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente;

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

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

III. Compensaciones pecuniarias

8.1 El trabajo nocturno debería generalmente dar lugar a compensaciones pecuniarias apropiadas. Tales compensaciones deberían ser adicionales a la remuneración pagada por un trabajo idéntico efectuado durante el día, con las mismas exigencias, y:

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

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

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

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

IV. Seguridad y salud

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

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

Los efectos acumulados profesionales de tales factores y formas de organización del trabajo deberían ser evitados o reducidos.

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

V. Servicios sociales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Poner a su disposición en lugares adecuados del establecimiento alimentos y

bebidas apropiadas para su consumo durante la noche;

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

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

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

VI. Otras medidas

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

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

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

22. deberían tomarse medidas, cuando proceda, para que los trabajadores nocturnos disfruten, como los demás trabajadores, de posibilidades de formación, con inclusión de licencias pagadas de estudios.

23.1. A los trabajadores nocturnos que hayan efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno se les debería tener particularmente en cuenta

para ocupar vacantes de puestos diurnos para los cuales reúnan las calificaciones necesarias.

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

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

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

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

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

Copia certificada conforme y completa del texto español, por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo,

FRANCIS MAUPAIN

Consejero Jurídico Oficina Internacinnal del Trabajo

El suscrito Jefe de la Oficina Jurídica del Ministerio de Relaciones

Exteriores,

HACE CONSTAR:

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

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a los dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

HÉCTOR ADOLFO SINTURA VARELA

El Jefe Oficina Jurídica

RECOMENDACION 179

Recomendación sobre las condiciones de trabajo en los hoteles,

restaurantes y establecimientos similares

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 de junio de 1991, en su septuagésima octava reunión;

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

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

Adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos noventa y uno, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991:

I. Disposiciones de carácter general

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

a) Los hoteles y establecimientos similares que ofrecen alojamiento;

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

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

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

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

2. Los miembros deberían:

a) Prever la supervisión efectiva de la aplicación de las medidas tomadas en cumplimiento de la presente Recomendación, mediante un servicio de inspección o

por otro medio que se juzgue conveniente;

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

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

II. Horas de trabajo y períodos de descanso

6. A menos que los métodos indicados en el subpárrafo 1) del párrafo 4 lo dispongan de otra manera, la expresión "horas de trabajo" se refiere al tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del empleador.

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

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

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

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

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

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

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

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

11. En los casos en que la duración de las vacaciones anuales pagadas de los trabajadores interesados sea inferior a cuatro semanas por un año de servicio,

deberían adoptarse medidas, mediante la negociación colectiva o de acuerdo con la práctica nacional, a fin de alcanzar de manera progresiva ese nivel.

III. Formación

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

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

Copia certificada conforme y completa del texto español.

FRANCIS MAUPIN Por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo,

Consejero Jurídico Oficina Internacional del Trabajo. El suscrito Jefe de la Oficina Jurídica del Ministerio de Relaciones Exteriores,

HACE CONSTAR:

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

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a los dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

HÉCTOR ADOLFO SINTURA VARELA

El Jefe Oficina Jurídica

RECOMENDACION 180

Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso

de insolvencia del empleador La Conferencia General de la

Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1992, en su

septuagésima novena reunión;

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

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

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

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

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

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complementa el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos noventa y dos, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992:

I. Definiciones y métodos de aplicación

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

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

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

b) Cuando el monto de los activos del empleador sea insuficiente para justificar

la apertura de un procedimiento de insolvencia;

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

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

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

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

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

Créditos Protegidos

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

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

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

c) Las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, las primas de fin de año y otras primas establecidas en la legislación nacional, los convenios colectivos o los contratos individuales de trabajo, correspondientes a un período determinado que no debería ser inferior a los doce meses anteriores a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

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

Limitaciones

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

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

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

Procedimientos de pronto pago

6.1. Cuando el procedimiento de insolvencia no permita asegurar el pago rápido de los créditos laborales protegidos por un privilegio, debería existir un procedimiento de pronto pago para que dichos créditos sean pagados, sin aguardar a que concluya el procedimiento de insolvencia, con los fondos disponibles o tan pronto como queden disponibles, a menos que el pronto pago de los créditos laborales este asegurado por una institución de garantía.

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

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

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

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

III. Protección de los créditos laborales por una Institución de Garantía

Campo de aplicación

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

Principios de funcionamiento

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

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

b) Los empleadores deberían contribuir a su financiación, a menos que esta este asegurada íntegramente por los poderes públicos;

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

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

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

Créditos protegidos por la Garantía

9.1. La garantía debería proteger los siguientes créditos:

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

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

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

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

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

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

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

2. La garantía podría proteger los siguientes créditos:

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

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

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

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

Limitaciones

10. Cuando el monto del crédito protegido por una institución de garantía este limitado, para que no sea inferior a un mínimo socialmente aceptable, debería

tener en cuenta variables como el salario mínimo, la fracción inmebargable del salario, el salario que sirva de base para calcular las cotizaciones de la seguridad social o el salario medio en la industria.

IV. Disposiciones comunes a las partes II y III.

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

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

HACE CONSTAR:

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

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a los dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro (1994).

HÉCTOR ADOLFO SINTURA VARELA

El Jefe Oficina Jurídica

RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Santa Fe de Bogotá, D. C.

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

(Fdo.) CÉSAR GAVIRIA TRUJILLO

(Fdo.) NOEMÍ SANÍN DE RUBIO

La Ministra de Relaciones Exteriores

DECRETA:

ARTICULO 1o. Apruébanse las "Recomendaciones 171 sobre los servicios de Salud en el Trabajo; 172 Sobre la utilización del asbesto en condiciones de seguridad; 173

Sobre el bienestar de la gente de mar en el mar y en puerto; 174 Sobre la repatriación de la gente de mar; 176 Sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo; 178 Sobre el trabajo nocturno; 179 Sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares y 180 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador", adoptadas por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

ARTICULO 2o. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

LUIS FERNANDO LONDOÑO CAPURRO

El Presidente del honorable Senado de la República

PEDRO PUMAREJO VEGA

El Secretario General del honorable Senado de la República

GIOVANNI LAMBOGLIA MAZZILLI

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes

DIEGO VIVAS TAFUR

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes

REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

PUBLÍQUESE Y EJECÚTESE

Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 16 de enero de 1997

Ejecútese previa revisión de la Corte Constitucional, conforme al artículo 241 –
10 de la Constitución Política.

ERNESTO SAMPER PIZANO

MARIA EMMA MEJÍA VÉLEZ

La Ministra de Relaciones Exteriores

ORLANDO OBREGON SABOGAL

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social