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 mas 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 substancias 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 substancias 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, públicado 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 particulas 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 tomaran 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 termino "trabajadores" abarca a los miembros de cooperativas de producción;

g) La expresión "representantes de los trabajadores" designalos 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 mas 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 limites 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 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 limites 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 mas 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 limites 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 limites 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 sometiéndose 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 anos.

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 anos 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

Jefe Oficina Jurídica

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 abordo 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 riegos 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 constumbres especiales cuya infracción pueda entrañar su privacidad 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 constituye 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 1o. 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 complemente 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 medica 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 'os 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 perdida 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 calculo 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 limites de una duración prescrita, un empleo que no cabria 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 termino de tales empleos no deberían verse afectadas negativamente por la cuantía de los in 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 1o. 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 desempleos, 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 esta 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 mas 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 necesidad esenciales. Se podrían fijar limites 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 dicieciocho (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 septugésima séptima reunión;

Después de hacer 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 limite determinado. Este número será fijado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones mas 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 practica 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 periodo 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 deformación 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 anos 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 anos 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 practica 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 ano de servicio, deberían adoptarse medidas, mediante la negociación colectiva o de acuerdo con la practica 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 practica 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 seria 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 practica nacionales, se ha abierto un procedimiento relativo a los activos de un empleador con objeto de pagar colectivamente a su acreedores.

2) A los efectos de la presente Recomendación, los miembros pueden extender el termino "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 practica 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 ano en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como las correspondientes al ano anterior;

c) Las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, las primas de fin de ano y otras primas establecidas en 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 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 limites 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 ano 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 parráfo 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