



NATIONS UNIES

CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE
E/1978/8/Add.17
9 mai 1978
FRANCAIS
ORIGINAL : ESPAGNOL

RAPPORTS PRESENTES, CONFORMEMENT A LA RESOLUTION 1988 (LX) DU
CONSEIL, PAR LES ETATS PARTIES AU PACTE INTERNATIONAL RELATIF
AUX DROITS ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS, AU SUJET DES
DROITS VISES AUX ARTICLES 6 A 9

COLOMBIE^x

[24 avril 1978]

ARTICLE 6 : LE DROIT AU TRAVAIL

Dans la Constitution politique de la République de Colombie, le travail est considéré comme une obligation sociale et bénéficie de ce fait d'une protection particulière de l'Etat (voir annexe 1, droits civils et garanties sociales - Constitution colombienne). Pour consacrer ce principe et protéger le travailleur, le gouvernement a établi un ensemble de règles, de lois et de règlements contenus dans le Code du travail et dans la Constitution de la République de Colombie, qui offrent les garanties suivantes :

1. Liberté de travail - Nul ne peut empêcher les autres de travailler, ni de se consacrer à la profession, à l'industrie ou au commerce de leur choix, sous réserve que l'activité soit licite, sauf par une décision d'une autorité compétente visant à protéger les droits des travailleurs ou de la société dans les cas prévus par la loi (art. 8 du Code du travail).
2. Egalité des travailleurs - Tous les travailleurs sont égaux devant la loi, bénéficient des mêmes protections et garanties et, en conséquence, toute distinction juridique entre les travailleurs, fondée sur le caractère intellectuel ou manuel du travail, sa nature ou sa rétribution, est abolie, sous réserve des exceptions prévues par la loi (art. 10 du Code du travail).
3. Droit au travail - Toute personne a droit au travail et est libre de choisir une profession ou un emploi, dans les limites prévues par la Constitution et par la loi (art. 11 du Code du travail).

^x Les documents mentionnés dans le présent rapport en tant qu'annexes 1 à 21 peuvent être consultés aux archives du Secrétariat dans la langue originale, tels qu'ils ont été reçus de la Colombie.

78-10740

/...

4. Rémunération du travail - Tout travail dépendant doit être rémunéré (art. 27 du Code du travail).
5. Plein emploi - L'Etat intervient, en vertu de la loi, pour assurer le plein emploi des ressources humaines et naturelles, dans le cadre d'une politique des revenus et des salaires selon laquelle l'objectif principal du développement économique est la justice sociale et l'évolution harmonieuse et intégrée de l'ensemble de la communauté et en particulier des classes prolétaires (voir annexe 1, art. 32 de la Constitution).

6. En Colombie, l'organisation et le contrôle du marché de l'emploi sont assurés par la Division de l'emploi et des ressources humaines du Ministère du travail et de la sécurité sociale. Pour l'aider dans cette tâche, le Ministère du travail dispose de bureaux régionaux implantés dans tout le pays, qui conseillent les entreprises et les travailleurs sur tout ce qui a trait au marché du travail.

On a créé en Colombie (décret 2676/71) des agences de l'emploi, dont le but est de procurer des travailleurs permanents ou temporaires à des tiers (personnes physiques ou morales).

Le Ministère du travail et de la sécurité sociale, par l'intermédiaire de sa division de l'emploi et des ressources humaines et de l'inspection du travail, surveille et supervise l'ensemble des agences ou services de placement du pays, en sollicitant et effectuant des visites et en imposant le cas échéant des sanctions nécessaires.

7. Programmes d'orientation et de formation technique et professionnelle - A cet égard, il convient de signaler le rôle important du Servicio Faccional de Aprendizaje, "SENA" (Service national de l'apprentissage). (Voir annexe 2 - SENA, et annexe 3 - contrats d'apprentissage.)

On a créé ces dernières années un grand nombre d'universités et de centres de formation, publics et privés, qui dispensent un enseignement supérieur technique et professionnel dans divers domaines (voir annexe 4 - l'enseignement supérieur en Colombie, 1976).

8. Protection contre le licenciement arbitraire - La loi colombienne protège le travailleur contre le licenciement chaque fois qu'une telle mesure est prise sans raison valable, conformément aux dispositions de l'article 64 du Code du travail, (voir annexe 5) et, par conséquent, toutes les fois que le motif du licenciement n'est pas prévu à l'article 62 du Code du travail (voir annexe 5). Pour les aspects concrets de la résiliation du contrat de travail, et pour le tableau des indemnités que l'employeur doit verser en cas d'annulation unilatérale du contrat de travail sans motif valable, voir annexe 6.

/...

9. Chômage - Pour permettre d'évaluer le taux actuel de l'emploi et du chômage en Colombie, on a annexé des tableaux statistiques établis en juin 1977 par le Département national de statistiques "DAVE" (voir annexes 7 et 8).

Les données statistiques montrent l'indice de l'emploi et du chômage enregistré dans sept villes, comptant au total 7 179 672 habitants, dont 3 354 547 hommes et 3 825 125 femmes. Le total de la population en âge de travailler (plus de 12 ans) est de 5 285 084; si l'on ne prend pas en compte les étudiants, les personnes employées à des travaux ménagers, les invalides et autres, on obtient une population active de 2 589 135 personnes, dont 263 830 sont au chômage, ce qui porte le taux de chômage pour les sept villes à 10,2 p. 100.

ARTICLE No 7 : DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

1. L'article 143 du Code du travail colombien garantit la justice en matière de salaire par la disposition suivante :

A travail égal, salaire égal - à un travail égal, sauf différence de poste, de durée du travail et de conditions de rendement, doit correspondre un salaire égal, comprenant tous les éléments visés à l'article 127.

Article 127 - Composition de la rémunération - Le salaire est constitué non seulement par la rémunération fixe ou ordinaire, mais par tout ce que le travailleur reçoit, en espèces ou en nature, en rétribution d'un service, quelles qu'en soient la forme ou l'appellation, tels que primes, gratifications, bonifications habituelles, paiement d'un travail supplémentaire ou d'heures supplémentaires, rémunération du travail effectué pendant les jours de repos obligatoire, pourcentage sur les ventes, commissions ou participation aux bénéfices (voir annexe 9 : salaires).

2. Salaire minimum - Il s'agit du salaire que tout travailleur est en droit de percevoir pour subvenir à ses besoins normaux et à ceux de sa famille sur le plan matériel, moral et culturel (art. 145 du Code du travail).

Critères pour déterminer le salaire minimum - Pour déterminer le salaire minimum il faut tenir compte du coût de la vie, des conditions de travail, de la capacité économique des entreprises et des employeurs et des particularités de chaque région et de chaque secteur d'activité (art. 146 du Code du travail).

Mode de détermination du salaire minimum - Le salaire minimum peut être établi par un contrat, une convention collective ou une décision arbitrale. Le gouvernement, par des décrets qui restent en vigueur jusqu'à la date qui y est indiquée, peut fixer des salaires minimums de caractère général ou s'appliquant à une région donnée ou à une activité professionnelle quelconque (industrie, commerce, élevage, agriculture ou sylviculture) d'une région donnée, après avoir entendu des commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs (art. 147 du Code du travail).

/...

Effet juridique - Le salaire minimum établi modifie automatiquement les contrats de travail qui stipulent un salaire inférieur (art. 148 du Code du travail).

Aspects pratiques concernant le salaire - normes particulières régissant le salaire minimum, modalités de paiement du salaire, application du salaire minimum en Colombie (annexe 9).

3. Paiements qui ne sont pas réputés constituer un salaire - Ne constituent pas un salaire les sommes qu'un travailleur reçoit de l'employeur occasionnellement ou par pure libéralité de la part de ce dernier, telles que primes, bonifications et gratifications extraordinaires, et ce qu'il reçoit en espèces ou en nature non pour son profit, ni pour subvenir à ses besoins ou enrichir son patrimoine, mais pour pouvoir exercer au mieux ses fonctions, comme les frais de représentation, les moyens de transport, les fournitures de travail et autres; les prestations sociales spéciales ne constituent pas non plus un salaire (art. 128 du Code du travail).

B. Sécurité et hygiène du travail

Tout employeur ou entreprise est tenu de fournir et d'aménager des locaux et de former des équipes de travail qui garantissent la sécurité et la santé des travailleurs, de faire subir des examens médicaux à son personnel et d'adopter les mesures d'hygiène et de sécurité indispensables à la protection de la vie, de la santé et de la moralité des travailleurs à son service, conformément à la réglementation établie en la matière par le Ministère du travail (art. 348 du Code du travail).

Les employeurs qui emploient au moins 10 travailleurs permanents doivent élaborer un règlement spécial d'hygiène et de sécurité et le soumettre à l'examen et à l'approbation de la Section de médecine, de sécurité et d'hygiène du travail de la Division de l'inspection du travail du Ministère du travail et de la sécurité sociale (art. 349 du Code du travail).

Contenu du règlement - Le règlement spécial prévu à l'article précédent doit contenir des dispositions normatives au moins sur les points suivants :

- 1 - Protection et hygiène personnelle des travailleurs.
- 2 - Prévention des accidents et des maladies.
- 3 - Service médical, salubrité de l'établissement et crèches le cas échéant.
- 4 - Interdiction d'aménager des logements dans des bâtiments qui abritent des industries dangereuses ou insalubres.
- 5 - Fourniture de chaises pour le personnel des magasins, pharmacies, usines, ateliers et établissements analogues.
- 6 - S'agissant de soudure électrique, les conditions que doivent remplir les locaux et l'équipement de protection pour les travailleurs.

/...

- 7 - Normes spéciales applicables aux industries minières et pétrolières.
- 8 - Mesures spéciales pour les usines d'énergie électrique, les dépôts d'explosifs, de matières inflammables et d'autres substances dangereuses.
- 9 - Hygiène dans les exploitations agricoles et forestières et dans les fermes d'élevage (art. 350 du Code du travail).

Règlement d'hygiène et de sécurité (voir annexe 10).

C. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

Repos rémunéré - L'employeur est tenu d'accorder un repos dominical rémunéré à toutes les personnes qui travaillent pour lui. Ce temps de repos doit être au minimum de 24 heures (art. 172 du Code du travail).

Rémunération - L'employeur doit verser en rémunération du repos dominical le salaire normal d'une journée aux travailleurs qui, s'étant engagés à prêter leurs services pendant tous les jours ouvrables de la semaine, ne se sont pas absentés, ou qui, s'ils se sont absentés, l'ont fait pour une raison valable ou par la faute de l'employeur ou encore par une décision de celui-ci. Par raison valable, on entend un accident, une maladie, une catastrophe domestique, un cas de force majeure ou un cas fortuit - N'a pas droit à la rémunération du repos dominical le travailleur qui doit recevoir pour ce même jour une aide ou une indemnisation pécuniaire pour maladie ou accident du travail - Aux fins du présent article, les jours de fête ne constituent pas une solution de continuité et sont comptés comme si le travailleur avait travaillé (art. 173 du Code du travail).

Rémunération des jours fériés - Tous les travailleurs ont droit au repos les jours désignés comme fête nationale de caractère civil ou religieux (art. 177 du Code du travail).

Travail les dimanches et jours de fête - Le travail effectué les dimanches et jours de fête est rémunéré avec une majoration de 100 p. 100 par rapport au salaire ordinaire auquel le travailleur a droit s'il a travaillé toute la semaine (art. 179 du Code du travail).

Repos de compensation - Le travailleur qui travaille habituellement le jour de repos obligatoire a droit à un repos compensatoire rémunéré, sans préjudice de la rétribution pécuniaire prévue à l'article précédent (art. 180 du Code du travail).

Congés payés annuels - Les travailleurs qui ont travaillé pendant un an ont droit à 15 jours ouvrables de congé rémunéré. Le personnel et les assistants médicaux employés dans des établissements privés de lutte antituberculeuse, ainsi que les personnes chargées des opérations de radiographie ont droit à 15 jours de congé payé pour chaque semestre de service (art. 186 du Code du travail).

/...

Période de vacances - La période de vacances pour l'année suivante doit être indiquée sans retard par l'employeur et les congés doivent être accordés officiellement ou à la demande du travailleur, de façon à ne pas compromettre le bon fonctionnement du service et le repos du personnel (art. 187 du Code du travail).

Compensation pécuniaire - Il est interdit de compenser les congés par une rétribution pécuniaire étant entendu cependant que le Ministère du travail pourra autoriser que la moitié au maximum de ceux-ci soit compensée pécuniairement dans des cas exceptionnels où une interruption du travail risquerait de nuire à l'économie nationale ou à l'industrie (art. 189 du Code du travail).

Pendant la période de vacances, le travailleur recevra son salaire ordinaire, qui lui est versé le premier jour du congé. Par conséquent, les seules sommes qui ne seront pas prises en compte dans le calcul du paiement des congés sont la rémunération du travail les jours de repos obligatoire et la valeur des heures ou du travail supplémentaires. Si le salaire est variable, la rémunération des congés payés sera calculée sur la base du salaire moyen du travailleur pendant l'année précédant immédiatement la date à laquelle il prend lesdits congés (art. 192 du Code du travail).

Durée maximum - La durée maximum légale du travail est de huit heures par jour et de 48 heures par semaine, sous réserve des exceptions ci-après :

- a) Pour les activités discontinues ou intermittentes et pour les travaux de simple surveillance, la durée maximum du travail est de 12 heures.
- b) Pour les travaux effectués dans des conditions particulièrement insalubres ou dangereuses, le gouvernement peut décider de réduire la journée de travail, conformément aux règlements adoptés à cette fin.
- c) Pour les travaux autorisés pour les mineurs de 16 ans, la journée de travail ne peut pas dépasser six heures (art. 161 du Code du travail).

Exceptions pour des activités déterminées - Ne sont pas visés par le règlement concernant la durée maximum du travail les travailleurs suivants :

- a) Ceux qui remplissent des fonctions directoriales.
- b) Ceux qui sont employés à des travaux domestiques, que ce soit dans un centre urbain ou à la campagne.
- c) Ceux qui exécutent des activités discontinues ou intermittentes ou des travaux de simple surveillance lorsqu'ils résident sur leur lieu de travail (art. 162 du Code du travail).

/...

Répartition des heures de travail - Les heures de travail doivent se répartir chaque jour en deux demi-journées au moins, avec une période de repos fixée en fonction de la nature du travail et des besoins des travailleurs. La durée de ce repos n'est pas comptée dans les heures de travail (art. 167 du Code du travail).

ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

Droit d'association et de grève - L'Etat colombien garantit le droit d'association et le droit de grève, dans les conditions prévues par la Constitution nationale et par la loi (art. 12 du Code du travail).

Conformément à l'article 12, l'Etat garantit aux employeurs, aux travailleurs et à toutes les personnes exerçant des activités indépendantes, le droit de s'associer librement pour défendre leurs intérêts en constituant des associations professionnelles ou syndicales, et il garantit à ces dernières le droit de se grouper en unions ou fédérations. Dans l'exercice de leur droit et l'accomplissement de leurs obligations, les syndicats doivent se conformer aux dispositions du présent titre. Ils sont soumis à l'inspection et à la surveillance du gouvernement en ce qui concerne l'ordre public (art. 353 du Code du travail).

Protection du droit d'association - Aux termes de l'article 309 du Code pénal, il est interdit à quiconque de porter atteinte au droit d'association syndicale. Toute personne qui, en usant de violence ou de menaces, porte atteinte sous quelque forme que ce soit au droit de libre association syndicale, sera punie d'une amende de 200 à 2 000 pesos. Cette amende sera infligée par le fonctionnaire compétent de l'administration du travail, après vérification complète des faits. En cas de condamnation pénale accompagnée d'une sanction pécuniaire, l'amende prévue au présent paragraphe sera remboursée (art. 354 du Code du travail).

Activités lucratives - Les syndicats ne peuvent avoir pour objet d'exploiter des entreprises ou d'exercer des activités lucratives (art. 355 du Code du travail).

Classification des syndicats de travailleurs - Les catégories de syndicats de travailleurs sont les suivantes :

- a) Syndicats de base, constitués par des individus exerçant des professions, des emplois ou des spécialités différentes et qui sont employés par la même entreprise, le même établissement ou la même institution;
- b) Syndicats industriels, composés de personnes employées dans diverses entreprises d'une même branche industrielle;
- c) Syndicats corporatifs, composés de personnes exerçant la même profession, le même emploi ou la même spécialité;
- d) Syndicats interprofessionnels, formés de travailleurs exerçant des professions différentes ou sans rapport entre elles.

/...

Ces derniers syndicats ne peuvent être constitués que lorsque le nombre des travailleurs exerçant une même activité, une même profession ou un même emploi n'atteint pas le minimum requis pour fonder un syndicat corporatif et ce, uniquement aussi longtemps que dure cette situation (art. 356 du Code du travail).

Liberté d'adhésion des cadres - Les syndicats sont des associations auxquelles les travailleurs peuvent adhérer librement et dont ils peuvent se retirer librement. Les statuts des syndicats régleront les conditions et restrictions en matière d'admission, le remboursement des contributions ou apports des membres en cas de retrait volontaire ou d'expulsion, ainsi que les modalités de participation aux institutions de bénéfice mutuel créées par le syndicat au moyen des contributions de ses membres. Les statuts peuvent imposer des restrictions à l'adhésion des cadres aux syndicats de base (art. 358 du Code du travail).

Nombre minimum de membres - Pour pouvoir être fondé ou maintenu, tout syndicat de travailleurs doit réunir 25 membres au moins et tout syndicat patronal, au moins cinq employeurs n'ayant pas entre eux de relations d'interdépendance (art. 359 du Code du travail).

Affiliation à plusieurs syndicats - L'affiliation simultanée à plusieurs syndicats de la même catégorie ou activité est interdite (art. 360 du Code du travail).

Constitution - A la première réunion de tout syndicat, les fondateurs doivent dresser un "acte de constitution" dans lequel figureront les noms de tous les fondateurs, la preuve de leur identité, leur domicile, l'activité qu'ils exercent et qui les réunit, ainsi que la dénomination et le but de l'association. Lors de cette première réunion, ou lors de réunions ultérieures, il sera procédé à l'examen ou à l'approbation des statuts de l'association et à la désignation d'un comité directeur provisoire, qui doit être formé au moins d'un président, d'un vice-président et d'un secrétaire. Un trésorier et un vérificateur des comptes seront également désignés à titre provisoire. Il appartiendra au président et au secrétaire d'effectuer toutes les démarches nécessaires pour obtenir la reconnaissance de la personnalité morale de l'association (art. 361 du Code du travail).

Effet juridique de la personnalité morale - Aucun syndicat ne peut exercer son activité en tant que tel, ni exercer les fonctions que lui assignent la loi et ses statuts, ni exercer les droits qui lui reviennent, s'il n'a pas ou s'il n'a plus le statut de personne morale (art. 372 du Code du travail).

Capacités et fonctions syndicales, autres fonctions, interdictions et sanctions, règlement intérieur (voir annexe 11).

Droit de grève - Le droit de grève constitue un moyen de pression que la loi met à la disposition des travailleurs colombiens pour rechercher la solution des conflits professionnels collectifs, étant donné qu'il n'existe pas en Colombie de notion de "grève coupable" à l'égard de l'employeur, ce qui confère à ce dernier l'obligation de payer le salaire de son personnel pendant la durée de la grève.

/...

Définition de la grève - Par grève, on entend la suspension collective, provisoire et pacifique du travail, observée par les travailleurs d'un établissement ou d'une entreprise pour atteindre des objectifs économiques et professionnels qui ont été exposés à leur employeur, après que la procédure stipulée au présent titre a été appliquée (art. 429 du Code du travail).

Interdiction de la grève dans les services publics - La Constitution interdit la grève dans les services publics (art. 430 du Code du travail).

Préavis et déroulement des grèves - Si la procédure de règlement direct du conflit n'a pas permis d'aboutir à une solution, les travailleurs peuvent opter pour le préavis de grève ou décider de demander au Ministère du travail de soumettre le litige à un tribunal d'arbitrage, dont la décision sera obligatoire. La grève ou la demande d'arbitrage sera décidée par un vote secret, à la majorité absolue des travailleurs de l'entreprise, ou par l'assemblée générale du ou des syndicats auxquels plus de la moitié des travailleurs sont affiliés. Les autorités du travail seront avisées de cette assemblée afin de pouvoir y assister et en surveiller le déroulement (art. 444 du Code du travail).

Abandon du lieu de travail - S'ils optent pour la grève, les travailleurs ne peuvent cesser collectivement le travail que cinq jours au moins et 30 jours au plus après le dépôt du préavis. Les travailleurs doivent alors abandonner le lieu de travail. Pendant le délai indiqué au présent article, le gouvernement peut intervenir, par l'intermédiaire du Ministère du travail, en qualité de médiateur dans le règlement du conflit et les parties intéressées sont tenues de lui fournir tous les renseignements qu'il souhaiterait obtenir et qui seraient de nature à rendre sa tâche préventive plus efficace (art. 445 du Code du travail).

Organisation de la grève - Si, à la fin des procédures de règlement direct et de consultation, le syndicat ou le groupe de travailleurs non syndiqués se prononce en faveur de la grève, celle-ci doit se dérouler de façon ordonnée et pacifique (art. 446 du Code du travail).

Comité de grève - Les dirigeants du mouvement peuvent "constituer des comités de grève" destinés à informer les travailleurs et à entretenir des contacts avec les employeurs ou leurs représentants (art. 447 du Code du travail).

Capacités des autorités et suspension collective illégale du travail (voir annexe 12).

ARTICLE 9 : DROIT A LA SECURITE SOCIALE

Le droit des travailleurs à la sécurité sociale est un principe fondamental qui constitue en Colombie une obligation de tout employeur envers les personnes qu'il emploie; à cette fin, des normes et règlements ont été établis pour garantir les éléments suivants :

/...

Prestations patronales communes - principe général - Tous les employeurs sont tenus de payer les prestations stipulées dans le présent titre, sous réserve des exceptions qui y sont prévues. Ces prestations cessent d'être à la charge des employeurs lorsque le risque qu'elles couvrent est assumé par l'Institut colombien de sécurité sociale (Instituto Colombiano de Seguros Sociales) conformément à la loi et dans le cadre des règlements édictés par ledit institut (art. 193 du Code du travail).

Définition de l'accident du travail, des maladies professionnelles, tableau des maladies professionnelles (voir annexe 13).

Présomption de maladie professionnelle - Seules les maladies énumérées au tableau figurant à l'article 201 (annexe 13) sont présumées professionnelles (art. 202).

Suites des accidents du travail et prestations auxquelles ils donnent droit (voir annexe 14).

Article 209 - Evaluation de l'incapacité permanente provoquée par un accident du travail, application du tableau, cas non prévus au tableau, paiement de la prestation en cas de décès, décès postérieur à l'accident ou à la maladie (voir annexe 15).

Salaire de base pris en compte pour les prestations - Pour le calcul des prestations en espèces prévues, il y a lieu de prendre en compte le salaire perçu au moment de l'accident ou du diagnostic de la maladie. Si le salaire n'est pas fixe, il importe de tenir compte du salaire moyen versé au travailleur pendant l'année de service précédant l'accident ou la maladie ou pendant la totalité de la période de service, si elle est inférieure à un an (art. 218 du Code du travail).

Assurance contre les risques professionnels - L'employeur peut contracter, auprès d'une compagnie d'assurances et entièrement à sa charge, une assurance contre les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle des personnes qu'il emploie; toutefois, c'est en tout état de cause à l'employeur qu'il appartient de payer au travailleur ou à ses ayants droit les prestations stipulées au présent chapitre (art. 219 du Code du travail).

Aide financière en cas de maladie non professionnelle - S'il est établi que le travailleur souffre d'une incapacité à exercer ses fonctions provoquée par une maladie non professionnelle, il a droit à une aide financière payée par son employeur pendant 180 jours au plus. Cette aide financière se répartit comme suit : les deux tiers du salaire pendant les 90 premiers jours et la moitié du salaire pendant la période restante (art. 227 du Code du travail).

Protection de la maternité :

- 1) Congé de maternité payé - Toute travailleuse enceinte a droit à un congé de huit semaines à prendre au moment de l'accouchement, payé au salaire qu'elle touchait au début du congé.

/...

- 2) S'il ne s'agit pas d'un salaire fixe, comme par exemple en cas de travail à forfait ou à la tâche, on prend en compte le salaire moyen perçu par la travailleuse pendant la dernière année de service ou pendant toute la période de service, si elle est inférieure à un an.
- 3) Pour bénéficier du congé visé au présent article, la travailleuse doit présenter à son employeur un certificat médical indiquant :
 - a) Qu'elle est enceinte;
 - b) Quelle est la date probable de l'accouchement; et
 - c) A quelle date le congé doit commencer, étant entendu qu'il doit débiter deux semaines au moins avant l'accouchement (art. 236 du Code du travail).

Congé payé en cas d'interruption de grossesse :

- 1) La travailleuse qui subit une interruption de grossesse ou qui donne naissance à un enfant prématuré non viable a droit à un congé de deux ou quatre semaines, payé au salaire qu'elle percevait au moment où elle a pris son congé. Si l'enfant prématuré est viable, les dispositions de l'article précédent sont applicables.
- 2) Pour pouvoir bénéficier du congé visé au présent article, la travailleuse doit présenter à son employeur un certificat médical :
 - a) Attestant qu'elle a subi une interruption de grossesse ou qu'elle a donné naissance à un enfant prématuré, avec indication de la date; et
 - b) Indiquant la durée du repos qui lui est nécessaire (art. 237 du Code du travail).

Repos d'allaitement à plein salaire :

- 1) L'employeur est tenu d'accorder à la travailleuse, au cours de la journée de travail, deux pauses de 30 minutes chacune pour lui permettre d'allaiter son enfant, pendant les six premiers mois suivant la naissance, sans aucune perte de salaire à ce titre.
- 2) L'employeur est tenu d'accorder davantage de pauses que le nombre prévu au paragraphe précédent, si la travailleuse lui présente un certificat médical justifiant ce nombre de pauses plus élevé.
- 3) Pour s'acquitter de l'obligation stipulée au présent article, l'employeur doit aménager, dans un local contigu au lieu de travail de la travailleuse, une salle d'allaitement ou un endroit approprié pour la garde de l'enfant.
- 4) Les employeurs peuvent passer un contrat avec les institutions de protection de l'enfance pour assurer les services visés au paragraphe précédent (art. 238 du Code du travail).

/...

Garantie de l'emploi :

- 1) Aucune travailleuse ne peut être licenciée pour cause de grossesse ou d'allaitement.
- 2) Un licenciement est présumé avoir été décidé pour cause de grossesse ou d'allaitement s'il a lieu pendant la grossesse ou dans les trois mois suivant l'accouchement, et s'il est décidé sans l'autorisation des instances visées à l'article suivant.
- 3) La travailleuse licenciée sans l'autorisation des instances compétentes a droit au paiement d'une indemnité équivalant à 60 jours de salaire, qui s'ajoute aux indemnités et prestations stipulées dans le contrat d'emploi, ainsi qu'au paiement des huit semaines de congé payé dont il est question au présent chapitre, si elle n'a pas pris ce congé (art. 239 du Code du travail).

Frais d'enterrement - Règle générale - L'employeur est tenu de payer les frais d'enterrement des personnes qu'il emploie, jusqu'à concurrence d'une somme équivalant au salaire du dernier mois. Ce principe ne s'applique pas aux travailleurs occasionnels ou temporaires (art. 247 du Code du travail).

Indemnité de cessation de fonctions - A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de payer aux personnes qu'il emploie et aux autres personnes visées au présent chapitre un mois de salaire par année de service et un montant proportionnel par fraction d'année, à titre d'indemnité de cessation de fonctions. Intérêts sur l'indemnité de cessation de fonctions (voir annexe 16).

Pension de retraite - Tout travailleur employé par une même entreprise au capital de 800 000 pesos ou plus qui atteint ou a atteint l'âge de 55 ans (homme) ou de 50 ans (femme) après 20 années de service ininterrompues ou interrompues, antérieures ou postérieures à l'entrée en vigueur du présent code, a droit à une pension viagère de retraite ou de vieillesse équivalant à 75 p. 100 du salaire moyen de la dernière année de service. Le travailleur qui cesse ses fonctions, volontairement ou non, sans avoir atteint l'âge requis a droit à la pension lorsqu'il atteint cet âge, à condition d'avoir totalisé les 20 années de service requises.

Les pensions visées à l'article précédent ne peuvent être inférieures au salaire minimum mensuel le plus élevé, ni supérieures à 22 fois ce salaire (art. 260 du Code du travail).

Prise en charge de ce risque par l'Institut colombien de sécurité sociale (ICSS) (voir annexe 17).

Réajustement des pensions de retraite, d'invalidité, de vieillesse et de survie dans l'administration, les secteurs publics, semi-publics et privés (voir annexe 18).

Pension en cas de décès (voir annexe 19).

/...

Droit à indemnité en cas de maladie non professionnelle - Tout travailleur employé par une entreprise au capital de 800 000 pesos ou plus, qui souffre d'une incapacité le mettant hors d'état d'exercer ses activités professionnelles par suite d'une maladie non professionnelle, a droit, en plus de l'aide en espèces stipulée à l'article 227, à l'assistance médicale, chirurgicale et hospitalière nécessaire pendant un maximum de six mois (art. 227 du Code du travail).

Pension d'invalidité - Lorsque, par suite d'une maladie non professionnelle, d'une lésion non provoquée par un accident du travail ou de la détérioration de ses facultés physiques et mentales, non causées intentionnellement, le travailleur présente une invalidité le mettant hors d'état de se procurer un salaire supérieur au tiers de sa rémunération antérieure, il a droit, en outre, aux prestations en espèces suivantes :

- a) En cas d'invalidité permanente partielle, l'équivalent d'un à dix mois de salaire, qui sera déterminé par le médecin lors de l'établissement de l'invalidité.
- b) En cas d'invalidité permanente totale, une pension mensuelle d'invalidité équivalant à la moitié du salaire moyen de la dernière année, jusqu'à concurrence de 30 mois et pendant la durée de l'invalidité.
- c) En cas de grande invalidité, une pension mensuelle d'invalidité équivalant à la pension de retraite ou de vieillesse, pendant 30 mois.

Tableau d'évaluation des incapacités permanentes partielles provoquées par des accidents ou des maladies non professionnels (voir annexe 20). Organisation administrative du travail (voir annexe 21).