



NACIONES UNIDAS
CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.17
9 mayo 1978

ORIGINAL: ESPAÑOL

INFORMES PRESENTADOS DE CONFORMIDAD CON LA RESOLUCION 1988 (LX)
DEL CONSEJO POR LOS ESTADOS PARTES EN EL PACTO SOBRE LOS DERECHOS
RECONOCIDOS EN LOS ARTICULOS 6 A 9

COLOMBIA*

24 de abril de 1978

* Los materiales a los que se hace referencia en el presente informe como anexos 1 a 21 están disponibles para su consulta en los archivos de la Secretaría en su idioma original, tal como se recibieron de Colombia.

ARTICULO 6:EL DERECHO A TRABAJAR

La constitución política de la República de Colombia le atribuye al trabajo el carácter de obligación social, y goza por lo tanto, de especial protección del Estado. Ver anexo No. 1, Derechos Civiles y Garantías Sociales - Constitución Colombiana). Para estipular este principio y en respaldo del trabajador, el Gobierno ha establecido una serie de normas, leyes y reglamentos contemplados en el Código Laboral y en la constitución de la República de Colombia, asegurando así:

- 1.- Libertad de trabajo - Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente, encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se provean en la ley (Artículo 8o., Código Sustantivo del Trabajo).
- 2.- Igualdad de los trabajadores - todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protecciones y garantías, y en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual, o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley (Artículo 10, Código Sustantivo del Trabajo).
- 3 - Derecho al trabajo - toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la constitución y la ley (Artículo 11, Código sustantivo del Trabajo).
- 4.- Remuneración del trabajo - todo trabajo dependiente debe ser remunerado (Artículo 27, Código Sustantivo del Trabajo).
- 5.- Pleno empleo - el Estado interviene, por mandato de la ley, para dar pleno empleo a los recursos humanos y naturales, dentro de una política de ingresos y salarios, conforme a la cual, el desarrollo económico tenga como objeto principal la justicia social y el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad y de las clases proletarias en particular (ver anexo No. 1, Artículo 32 de la Constitución)
- 6.- En Colombia, la organización y control del mercado del empleo se adelanta a través de la división de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para promover esta labor, el Ministerio de Trabajo cuenta

/...

con oficinas regionales en todo el país, que asesoran a las empresas y a los trabajadores en los aspectos relativos al mercado del trabajo.

En Colombia se han establecido (Decreto 2676/71) las Agencias de Empleo, cuya finalidad es la de suministrar trabajadores permanentes o temporales a terceros (personas naturales o jurídicas).

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por conducto de la División de Empleo y Recursos Humanos y de la inspección de trabajo, ejerce la vigilancia y control de las agencias o servicios de colocación o empleo que funcionan en el país, solicitando y practicando visitas e imponiendo las sanciones a que ha ya lugar.

- 7.- Programas de orientación y formación técnico profesional - en este campo es preciso señalar la importante labor realizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA". (Ver anexo No. 2 - SENA, Anexo No. 3 - Contrato de Aprendizaje).

En los últimos años han surgido numerosas universidades y centros de capacitación tanto públicos como privados, que dan acceso a una educación superior en diferentes áreas a nivel técnico y profesional (Ver anexo No. 4 - La Educación Superior en Colombia 1976).

- 8.- Protección contra el despido arbitrario del empleo - La ley colombiana protege al trabajador contra el despido del empleo siempre y cuando esta determinación sea tomada sin justa causa según lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (ver anexo No. 5) y por consiguiente, siempre y cuando las causas del despido no estén contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (Ver anexo No. 5). Aspectos prácticos de la suspensión del contrato de trabajo (Ver anexo No. 6), tabla de indemnizaciones patronales por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa (Ver anexo No. 6).
- 9.- Desempleo - para establecer el nivel de empleo y desempleo existente en Colombia, se anexan una serie de cuadros estadísticos elaborados por el Departamento Nacional de Estadística "DANE", en junio de 1977 (Ver anexos 7 y 8).

Los datos estadísticos señalan el índice de empleo y desempleo existente en 7 ciudades, para un total de población de 7' 179.672, de la cual 3'354.547 son

/...

hombres y 3'825.125 son mujeres. La población totalizada en edad de trabajar (mayores de 12 años) es de 5'285.084; al descontar los estudiantes, ocupados en oficios de hogar, inválidos y otros, se obtiene una población económicamente activa de 2'589.135 de los cuales 263.830 están desocupados, estableciéndose un índice de desempleo para las 7 ciudades, de 10,2%.

ARTICULO No. 7.:EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS.-

A. Remuneración

- 1.- El Artículo 143 del Código Laboral colombiano garantiza la justicia salarial mediante la siguiente norma:

A trabajo igual, salario igual - a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el Artículo 127.

Artículo 127 - Elementos integrantes - constituye salario no solo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participaciones de utilidad. (Ver anexo No 9 salarios).

- 2.- Salario mínimo - es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subsistir a sus necesidades normales y a las de su familia en el orden material, moral y cultural (Artículo 145, Código Sustantivo del Trabajo).

Factores para fijarlo - para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y patrones y las condiciones de cada región y actividad (Artículo 146, Código Sustantivo del Trabajo).

/...

Procedimiento de fijación - el salario mínimo puede fijarse en pacto o con vención colectiva o en fallo arbitral. El gobierno por medio de decretos que regirán por el término que en ellas se indique, puede fijar salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, indus - trial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada, después de oír comisiones paritarias de patronos y trabajadores (Artículo 147, Código Sustantivo del Trabajo).

Efecto jurídico - la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se halle estipulado un salario inferior (Artículo - 148, Código Sustantivo del Trabajo).

Aspectos prácticos sobre el salario - normas especiales sobre salario mínimo, modalidades del salario, cuadro del salario mínimo en Colombia (Anexo No.9).

- 3.- Pagos que no constituyen salarios - no constituyen salario las sumas que oca - sionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como pri - mas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni pa - ra enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales especiales (Artículo 128, Código Sustantivo del Trabajo).

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

Todo patrono o empresa está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de hi - giene y seguridad indispensable para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio, de conformidad con la reglamen - tación que sobre el particular establezca el Ministerio de Trabajo (Artículo 348, Código Sustantivo del Trabajo).

Los patronos que tengan 10 ó más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad y someterlo a la revisión y aproba - ción de la Sección de Medicina, Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Di - visión de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Artículo 349, Código Sustantivo del Trabajo).

/...

Contenido del reglamento - el reglamento especial que prescribe en el Artículo anterior debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:

- 1 - Protección e higiene personal de los trabajadores.
- 2 - Prevención de accidentes y enfermedades.
- 3 - Servicio médico, sanidad del establecimiento y salacunas en su caso.
- 4 - Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres.
- 5 - Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares.
- 6 - Cuando se trate de trabajadores con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores.
- 7 - Normas especiales cuando se trate de empresas mineras y petroleras.
- 8 - Medidas especiales en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos, de materias inflamables y demás elementos peligrosos
- 9 - Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales (Artículo 350, Código Sustantivo del Trabajo).

Reglamento de Higiene y Seguridad (Ver anexo No. 10).

C. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas.

Descanso remunerado - El patrono está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de 24 horas (Artículo 172, Código Sustantivo del Trabajo).

Remuneración - el patrono debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que

/...

si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del patrono. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. - No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. - Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador (Artículo 173, Código Sustantivo del Trabajo).

Días de fiesta su remuneración - todos los trabajadores tienen derecho al descanso en los días declarados fiesta nacional de carácter civil o religioso (Artículo 177, Código Sustantivo del Trabajo).

Trabajo dominical y festivo - el trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del 100% sobre el salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa (Artículo 179, Código Sustantivo del Trabajo).

Descanso compensatorio - el trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior (Artículo 180 Código Sustantivo del Trabajo).

Vacaciones anuales remuneradas - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a 15 días hábiles de vacaciones remuneradas. Los profesionales y ayudantes que trabajen en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de rayos X tienen derecho a gozar de 15 días de vacaciones remuneradas por cada seis meses de servicios prestados (Artículo 186, Código Sustantivo del Trabajo).

Epoca de vacaciones - la época de vacaciones debe ser señalada por el patrono a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficialmente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso (Artículo 187, Código Sustantivo del Trabajo).

Compensación en dinero - es prohibido compensar en dinero las vacaciones, sin embargo, el Ministerio de Trabajo podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de éstas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o para la industria (Artículo 189, Código Sustantivo del Trabajo).

/...

Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan (Artículo 192, Código Sustantivo del Trabajo).

Jornada máxima - la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y 48 a la semana, salvo en las excepciones que a continuación se enumeran:

- a) En las actividades discontinuas o intermitentes y en las de simple vigilancia la jornada máxima no puede exceder de 12 horas.
- c) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- d) En los trabajos autorizados para menores de 16 años las labores pueden exceder de seis horas diarias (Artículo 161 Código Sustantivo del Trabajo)

Excepciones en determinadas actividades - quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñan cargos de dirección.
- b) Los de servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo.
- e) Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el lugar o sitio de trabajo (Artículo 162 Código Sustantivo del Trabajo).

Distribución de las horas de trabajo - las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adopte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada (Artículo 167, Código Sustantivo del Trabajo)

/...

ARTICULO 8.:DERECHOS SINDICALES.-

Derecho de Asociación y Huelga - El estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la constitución nacional y las leyes (Artículo 12, Código Sustantivo).

De acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los patrones, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho a asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicales, y a estos el derecho de unirse a federarse entre sí. Los sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título, y estén sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno en cuanto concierne el orden público (Artículo 353, Código Sustantivo).

Protección del derecho de Asociación - En los términos del artículo 309 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical. Toda persona que por medio de violencias o amenazas atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical será castigado con una multa de \$ 200 a \$2.000 o que les será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo previa comprobación completa de los hechos. En caso de sobrevenir condenación penal con sanción precuniarria, se devolverá la multa que se prevé en este inciso (Artículo 354, Código Sustantivo)

Actividades lucrativas - los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro (Artículo 355, Código Sustantivo).

Sindicatos de trabajadores clasificación - los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

- a) de base si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución ;
- b) de industria, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial .
- c) gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;

/...

- d) de oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones dísímiles o inconexas.

Estos últimos solo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para formar uno gremial y solo mientras subsista esta circunstancia (Artículo 356, Código Sustantivo).

Libertad de afiliación altos empleados - los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentarán las condiciones y restricciones de admisión, la devolución de cuotas o aportes a los afiliados en caso de retiro voluntario o expulsión, así como la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros. Los estatutos pueden restringir la entrada de altos empleados en los sindicatos de base (Artículo 358, Código Sustantivo).

Número mínimo de afiliados - todo sindicato de trabajadores necesita para su constitución o subsistencia un número no inferior a 25 afiliados; y todo sindicato patronal no menos de 5 patrones independientes entre sí (Artículo 359, Código Sustantivo).

Afiliación a varios sindicatos - se prohíbe ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad (Artículo 360).

Fundación - de la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato, los iniciadores deben levantar un "acta de fundación" donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, su residencia, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objetivo de la asociación. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán o aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo provisional, que debe estar formado, por lo menos por un presidente, un vicepresidente y un secretario. También se designarán provisionalmente un tesorero y un fiscal. Dichos Presidente y Secretario quedarán encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de la personería jurídica de la asociación (Artículo 361, Código Sustantivo).

Efecto jurídico de la personería - ningún sindicato puede activar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no tenga el reconocimiento de su personería jurídica y solo durante la vigencia de este reconocimiento (Artículo 372, Código Sustantivo).

/...

Facultades y funciones sindicales, otras funciones, prohibiciones y sanciones, regimen interno (Ver anexo No. 11).

Derecho de huelga - el derecho a huelga constituye un medio de presión que la ley ha puesto en manos de los trabajadores colombianos para buscar solución a los conflictos colectivos de trabajo y porque en Colombia no existe la llamada "huelga culpable" respecto del patrono que le determina a éste la obligación de pagar los salarios mientras dure la huelga.

Definición de huelga - se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal o parcial del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título (Artículo 429, Código Sustantivo del Trabajo).

Prohibición de huelga en los servicios públicos - de conformidad con la constitución nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos (Artículo 430 Código Sustantivo del Trabajo).

Declaratoria y desarrollo de las huelgas - terminadas las etapas de arreglo directo de las partes sin que se hubiere logrado un arreglo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por solicitar al Ministerio de Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio. La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la Asamblea General del Sindicato o Sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores. Antes de celebrarse la Asamblea se dará aviso a las autoridades del trabajo para que estos puedan presenciar y comprobar su desarrollo (Artículo 444, Código Sustantivo del Trabajo)

Abandono del lugar de trabajo - la cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrán efectuarse transcurridos cinco días de la declaración de ésta y no más de treinta días después. Los trabajadores deberán abandonar el lugar de trabajo. Dentro del término a que se refiere este artículo, el gobierno, por conducto del Ministerio de Trabajo, podrá intervenir como mediador en la solución del conflicto, y las partes interesadas en él, están en la obligación de suministrarle las informaciones que solicite y que tiendan a hacer más eficaz su labor preventiva (Artículo 445, Código Sustantivo).

Forma de huelga - Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declaren la huelga, ésta

/...

debe efectuarse en forma ordenada y pacífica (Artículo 446, Código Sustantivo).

Comité de huelga - los directores del movimiento pueden "constituir comités de huelga" que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los patronos o con sus representantes. (Artículo 447, Código Sustantivo).

Funciones de las autoridades y suspensión colectiva ilegal del trabajo (Ver anexo 12).

ARTICULO No. 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.-

La Seguridad Social a los trabajadores constituye un aspecto fundamental establecido en Colombia como una obligación de todo patrono para con sus trabajadores; para hacer cumplir este requisito se han impuesto normas y reglamentos que garanticen:

Prestaciones patronales comunes - Regla general - Todos los patronos están obligados a pagar las prestaciones establecidas en este título, salvo las excepciones que en el mismo se consagran. Estas prestaciones dejarán de estar a cargo de los patronos cuando el riesgo de ellas sea asumido por el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, de acuerdo con la ley, y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto (Artículo 193, Código Sustantivo).

Definición accidente de trabajo, enfermedades profesionales, tabla de enfermedades profesionales (Ver anexo No. 13).

Presunción de enfermedad profesional - solamente las enfermedades contempladas en la tabla adoptada en el Artículo 201 (Anexo No. 13) se presumen profesionales (Artículo 202).

Consecuencias de los accidentes de trabajo y prestaciones a que da lugar los accidentes de trabajo (Ver anexo No. 14).

Artículo 209 - valuación de incapacidades permanentes de accidentes de trabajo, aplicación de la tabla, casos no comprendidos en la tabla, pago de la prestación por muerte, muerte posterior al accidente o enfermedad (Ver anexo No.15).

Salario base para las prestaciones - para el pago de las prestaciones en dinero establecidas debe tomarse en cuenta el salario que tenga asignado en el momento de realizarse el accidente o de diagnosticarse la enfermedad. Si el salario no fuere fijo, se toma

/...

en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en el año de servicio anterior al accidente o la enfermedad o todo el tiempo de trabajo si fuere menor (Artículo 218, Código Sustantivo).

Seguro por riesgos profesionales - el patrono puede asegurar, integramente a su cargo, en una compañía de seguros, los riesgos por accidente de trabajo y enfermedad profesional de sus trabajadores; pero en todo caso, el patrono es quien debe al trabajador o a sus beneficiarios las prestaciones que en este capítulo se establezcan. (Artículo 219, Código Sustantivo).

Auxilio monetario por enfermedad no profesional - en caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el patrono le pague en auxilio monetario hasta por (180) días así: las $(2/3)$ partes del salario durante los primeros (90) días y la mitad del salario por el tiempo restante (Artículo 227, Código Sustantivo del Trabajo).

Protección a la maternidad -

- 1) Descanso remunerado en época de parto - toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de ocho semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
- 2) Si se trata de un salario que no sea fijo como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuera menor.
- 3) Para los efectos de la licencia de que trata este artículo la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico en el cual debe constar:
 - a) el estado de embarazo de la trabajadora;
 - b) la indicación del día probable del parto; y
 - c) la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos ha de iniciarse dos semanas antes del parto. (Artículo 236, Código Sustantivo del Trabajo).

Descanso remunerado en caso de aborto:

- 1) La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

/...

2) Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico sobre lo siguiente:

- a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o un parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar; y
- b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora (Artículo 237 - Código Sustantivo del Trabajo).

Descanso remunerado durante la lactancia.

- 1) El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses de edad.
- 2) El patrono está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior, Si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.
- 3) Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un local contiguo a aquél en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.
- 4) los patronos pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de que trata el inciso anterior (Artículo 238, Código Sustantivo del Trabajo).

Prohibición de despedir.

- 1) Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
- 2) Se presume que el despido ha sido efectuado por motivo de embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
- 3) La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además al pago de las 8 semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado. (Artículo 239, Código Sustantivo del Trabajo).

/...

Gastos de entierro del trabajador - Regla General - Todo patrono está obligado a pagar los gastos de entierro de cualquiera de sus trabajadores hasta una suma equivalente al salario del último mes. Este precepto no se aplica a los trabajadores accidentales o transitorios (Artículo 247, Código Sustantivo del Trabajo).

Auxilio de cesantía - todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año. Intereses sobre cesantía (ver anexo No. 16).

Pensión de jubilación - todo trabajador que preste sus servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los 55 años si es varón, y a los 50 si es mujer, después de veinte años de servicios continuos o discontinuos, anteriores, o posteriores a la vigencia de este código, tiene derecho a una pensión vitalicia de jubilación o vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada, tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de veinte años de servicio.

Las pensiones a que se refiere el artículo anterior no podrán ser inferiores al salario mínimo mensual más alto, ni superiores a 22 veces este mismo salario. (Artículo 260, Código Sustantivo del Trabajo).

Asunción de este riesgo por el ICSS (Ver anexo No. 17).

Reajustes de las pensiones de jubilación, invalidez, vejez y sobrevivientes de los sectores públicos, oficial, semioficial y en el sector privado (Ver anexo No. 18)

Pensión en caso de muerte (Ver anexo No. 19).

Derecho al auxilio por enfermedad no profesional - todo trabajador que preste servicios a una empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$800.000) o superior, que sufra una incapacidad para desempeñar sus labores por causa de enfermedad no profesional, tendrá derecho, además del auxilio monetario establecido en el artículo 227, a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria necesaria hasta por seis meses (Artículo 227, Código Sustantivo del Trabajo).

/...

Auxilio de invalidez - si como consecuencia de la enfermedad no profesional o por lesión distinta de accidente de trabajo o por debilitamiento de las condiciones físicas o intelectuales, no provocadas intencionalmente, le sobreviene al trabajador una invalidez que lo incapacite para procurarse una remuneración mayor de un tercio de la que estuviere devengando, tendrá derecho, además, a las siguientes prestaciones en dinero:

- a) En caso de invalidez permanente parcial a la suma de uno a diez meses de salario, que graduará el médico al calificar la invalidez.
- b) En caso de invalidez permanente total tendrá derecho a una pensión mensual de invalidez equivalente a la mitad del salario promedio mensual del último año, - hasta por treinta meses y mientras la invalidez subsista
- c) En caso de gran invalidez el trabajador tendrá derecho a una pensión mensual de invalidez equivalente a la jubilación o vejez durante treinta meses.

Tabla evaluadora de incapacidad permanente parcial producida por accidentes o enfermedades no profesionales (ver anexo No 20) . Organización Administrativa del Trabajo (Ver Anexo No. 21)
