

ОРГАНИЗАЦИЯ  
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ



Distr.  
GENERAL

E/1978/8/Add.17

9 May 1978

RUSSIAN

ORIGINAL: SPANISH

ДОКЛАДЫ, ПРЕДСТАВЛЕННЫЕ В СООТВЕТСТВИИ С РЕЗОЛЮЦИЕЙ  
1988 (LX) СОВЕТА ГОСУДАРСТВАМИ-УЧАСТНИКАМИ ПАКТА О  
ПРАВАХ, ПРИЗНАВАЕМЫХ В СТАТЬЯХ 6-9

КОЛУМБИЯ\*

24 апреля 1978 года

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

В политической конституции Республики Колумбия труду придается характер социальной обязанности, и поэтому он пользуется особой защитой со стороны государства. (См. приложение № 1, гражданские права и социальные гарантии - конституция Колумбии). В целях соблюдения этого принципа и в защиту прав трудящихся правительство установило ряд норм, законов и правил, предусматриваемых в трудовом кодексе и в конституции Республики Колумбия, обеспечивая тем самым:

1. Свободу работы - никто не может чинить препятствия для работы других людей или не позволять им иметь профессию, работать в той отрасли промышленности или торговли, которая им нравится, если это делается на законном основании, кроме как в соответствии с решением компетентных властей, направленным на защиту прав трудящихся или общества, в случаях, предусматриваемых законом (статья 8 основного трудового кодекса).
2. Равенство трудящихся - все трудящиеся равны перед законом, пользуются одинаковой защитой и гарантиями и вследствие этого отменяются любые юридические разграничения между трудящимися на основании интеллектуального или материального характера работы, ее формы или оплаты, за исключением случаев, предусматриваемых законом (статья 10 основного трудового кодекса).

\*С материалами, приводимыми в настоящем докладе в виде предложений 1-21, можно ознакомиться в архивах Секретариата на языке оригинала в том виде, в каком они были получены от Колумбии.

3. Право на труд - любое лицо пользуется правом на труд и свободой выбирать профессию или род деятельности в рамках норм, предписываемых конституцией и законодательством (статья 11 основного трудового кодекса).

4. Вознаграждение за труд - за любую работу по найму выплачивается вознаграждение (статья 27 основного трудового кодекса).

5. Полную занятость - на основании закона государство имеет право на вмешательство в целях обеспечения полного использования людских и природных ресурсов в рамках политики доходов и заработной платы, в соответствии с которой экономическое развитие имеет своей главной целью социальную справедливость и гармоничное и комплексное улучшение положения населения и, в частности различных классов пролетариата (см. приложение № 1, статья 32 конституции).

6. В Колумбии, организация и контроль за рынком труда осуществляется через посредство Отдела по вопросам занятости и людских ресурсов министерства труда и социального обеспечения. Для осуществления этой деятельности министерство располагает региональными отделениями на территории всей страны, которые обеспечивают консультативное обслуживание предприятий и трудящихся по всем аспектам, касающимся рынка труда.

В Колумбии были созданы (декрет 2676/71) агентства по вопросам занятости, цель которых заключается в предоставлении постоянной или временной рабочей силы третьим сторонам (физическим или юридическим лицам).

Министерство труда и социального обеспечения через посредство Отдела по вопросам занятости и людских ресурсов, а также путем проверки условий работы осуществляет надзор и контроль за агентствами или службами по трудоустройству или занятости, которые действуют в стране, запрашивая или организуя посещения на местах и налагая соответствующие санкции.

7. Программы профессионально-технической подготовки и образования - в этой области необходимо отметить важную деятельность, осуществляемую национальной службой по вопросам обучения - СЕНА. (См. приложение № 2 - СЕНА, приложение № 3 - Договор об обучении).

За последние годы были созданы многочисленные государственные и частные университеты и центры повышения квалификации, которые обеспечивают доступ к высшему образованию в различных технических и профессиональных областях (см. приложение № 4 - Высшее образование в Колумбии, 1976 год).

/...

8. Защита от произвольного увольнения с работы - законодательство Колумбии защищает трудящихся от увольнения с работы во всех тех случаях и тогда, когда это решение принято по необоснованным причинам, согласно положениям статьи 64 основного трудового кодекса (см. приложение № 5) и, следовательно, во всех тех случаях и тогда, когда причины увольнения не предусматриваются в статье 62 основного трудового кодекса (см. приложение № 5). Практические аспекты приостановления действия трудового договора (см. приложение № 6), таблица возмещения, уплачиваемого предпринимателем в случае одностороннего расторжения трудового договора без удовлетворительной причины (см. приложение № 6).

9. Безработица - для установления уровня занятости и безработицы, существующего в Колумбии, прилагается целый ряд статистических таблиц, разработанных Национальным статистическим департаментом - ДАНЕ - в июне 1977 года (см. приложение 7 и 8).

В статистических данных приводится показатель занятости и безработицы по семи городам, охватывающий население в 7 179 672 человека, из которых 3 354 547 мужчин и 3 825 125 женщин. Общая численность населения, достигшего трудового возраста (старше 12 лет), составляет 5 285 084 человека; посредством вычета студентов, домашних хозяек, инвалидов и прочих лиц выводится численность самодеятельного населения в количестве 2 589 135 человек, из которых 263 830 человек не имеют работы, таким образом показатель безработицы по семи городам составляет 10,2 процента.

/...

**СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ  
УСЛОВИЯ ТРУДА**

**А. Вознаграждение**

1. В статье 143 трудового кодекса Колумбии справедливая заработная плата гарантируется следующей нормой:

Равная плата за равный труд - за равный труд на постоянной должности, при поденной работе и в одинаковых условиях должна выплачиваться равная заработная плата, в которую входят все элементы, упомянутые в статье 127.

Статья 127 - составные элементы - заработная плата состоит не только из установленного и обычного вознаграждения, но и из всего того, что получает трудящийся деньгами или натурой и что представляет собой возмещение за услуги в любой форме или виде в качестве премий, надбавок, обычных пособий, платы за дополнительную или сверхурочную работу, платы за работу в дни обязательного отдыха, процентов с продажи, комиссионных или участия, приносящего доход. (См. приложение № 9, заработная плата).

2. Минимальная заработная плата - представляет собой все то, что имеет право получать трудящийся для удовлетворения своих нормальных потребностей и потребностей своей семьи в материальном, моральном и культурном отношении (статья 145 основного трудового кодекса).

Факторы ее определения - для определения размера минимальной заработной платы следует учитывать стоимость жизни, условия работы, производственные возможности предприятий и предпринимателей и условия каждого района и каждого вида деятельности (статья 146 основного трудового кодекса).

Порядок определения - минимальная заработная плата может определяться в пакте или коллективном договоре или же решением суда. Правительство посредством декретов, действующих в течение тех сроков, которые в них указаны, может устанавливать размер минимальной заработной платы всеобщего характера или в отношении любого района или профессиональной, промышленной, торговой, животноводческой, сельскохозяйственной или лесоводческой деятельности определенного района после того, как оно заслушает комиссии, состоящие из предпринимателей и рабочих на паритетных началах (статья 147 основного трудового кодекса).

Юридическое действие - установление минимальной заработной платы автоматически влечет за собой изменение трудовых договоров, в которых предусматривается более низкая заработная плата (статья 148 основного трудового кодекса).

/...

Практические аспекты заработной платы - специальные нормы, касающиеся минимальной заработной платы, условия выплаты заработной платы, таблица минимальной заработной платы в Колумбии (приложение № 9).

3. Выплаты, не входящие в заработную плату, - в заработную плату не входят суммы, которые время от времени или на основе произвольного решения получает рабочий от предпринимателя в виде отдельных премий, надбавок или вознаграждения и то, что он получает деньгами или натурой не для личной выгоды, удовлетворения своих потребностей или приумножения своего состояния, а для успешного выполнения своих функций, как, например, представительские, транспортные средства, необходимые принадлежности и другие аналогичные средства; сюда также не входят специальные ссуды по линии социального страхования (статья 128 основного трудового кодекса).

#### В. Техника безопасности и гигиена труда

Любой предприниматель или предприятие обязаны предоставлять и обеспечивать помещения и средства производства, гарантирующие безопасность и здоровье трудящихся; проводить медицинские осмотры своего персонала и принимать необходимые меры в области гигиены и техники безопасности для защиты жизни, здоровья и морального состояния находящихся у них на службе трудящихся, в соответствии с правилами, устанавливаемыми в этом отношении министерством труда (статья 348 основного трудового кодекса).

Предприниматели, имеющие десять или более постоянных работников, должны разработать специальные правила по гигиене и технике безопасности и представить их на рассмотрение и утверждение Секции санитарии, техники безопасности и гигиены труда Отдела по обследованию условий работы министерства труда и социального обеспечения (статья 349 основного трудового кодекса).

Содержание правил - специальные правила, предусматриваемые предыдущей статьей, должны по крайней мере содержать нормативные положения по следующим вопросам:

- 1 - Защита и личная гигиена трудящихся.
- 2 - Предотвращение несчастных случаев и заболеваний.
- 3 - Медицинское обслуживание, санитарные условия на предприятии и детские ясли, если таковые необходимы.
- 4 - Запрещение поощрения использования опасных или вредных для здоровья промышленных предприятий в качестве жилых помещений.

/...

- 5 - Предоставление стульев работникам магазинов, аптек, фабрик, мастерских или аналогичных предприятий.
- 6 - Условия в помещениях и средства защиты рабочих в тех случаях, когда речь идет о работах, связанных с электросваркой.
- 7 - Специальные нормы для горнорудных и нефтедобывающих предприятий.
- 8 - Специальные меры на предприятиях, связанных с электроэнергией, на складах взрывчатых, легковоспламеняющихся и других опасных веществ.
- 9 - Гигиена на сельскохозяйственных, животноводческих и лесоводческих предприятиях (статья 350 основного трудового кодекса).

Правила гигиены и техники безопасности (см. приложение № 10).

С. Отдых, использование досуга, разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемые отпуска

**Оплачиваемый отдых** - Предприниматель обязан предоставлять всем своим работникам оплачиваемые выходные дни. Минимальная продолжительность этого отдыха составляет 24 часа (статья 172 основного трудового кодекса).

**Вознаграждение** - предприниматель обязан выплачивать вознаграждение за выходные дни в размере обычной заработной платы за один день тем рабочим, которые, будучи вынужденными предоставлять свои услуги в течение всех рабочих дней недели, выходят на работу или, если не выходят, то делают это по уважительной причине или же по вине или решению предпринимателя. Уважительной причиной подразумевается несчастный случай, болезнь, несчастие в семье, стихийное бедствие или непредвиденные случаи. На оплачиваемый выходной день не имеет права тот рабочий, которому за этот же день причитается дополнительная выплата или денежная компенсация по болезни или в результате производственной травмы. Для целей настоящей статьи праздничные дни не нарушают непрерывности рабочего процесса и исчисляются так, как если бы в эти дни рабочий выполнял свою работу (статья 173 основного трудового кодекса).

**Вознаграждение за праздничные дни** - все трудящиеся имеют право на отдых в дни, провозглашенные национальным гражданским или религиозным праздником (статья 177 основного трудового кодекса).

**Работа в воскресные и праздничные дни** - работа в воскресные или праздничные дни оплачивается со 100-процентной надбавкой к обычной заработной плате, на которую имеет право рабочий за работу в течение полной рабочей недели (статья 179 основного трудового кодекса).

/...

Отгулы - трудящиеся, которые выполняют обычную работу в день обязательного отдыха, имеют право на оплачиваемый отгул без ущерба для оплаты, предусмотриваемой в предыдущей статье (статья 180 основного трудового кодекса).

Ежегодные оплачиваемые отпуска - трудящиеся, которые предоставляют свои услуги в течение года, имеют право на оплачиваемые отпуска продолжительностью в 15 рабочих дней. Специалисты и помощники, работающие в частных учреждениях, занимающихся борьбой с туберкулезом, и тех предприятиях, в которых применяется рентгеновское излучение, имеют право на оплачиваемый отпуск продолжительностью в 15 дней за каждые шесть месяцев работы (статья 186 основного трудового кодекса).

Период отпусков - период отпусков устанавливается предпринимателем позднее в течение последующего года, и отпуска предоставляются официально или по просьбе трудящегося без ущерба для его работы и для выходных дней (статья 187 основного трудового кодекса).

Денежная компенсация - денежная компенсация за отпуска запрещается, однако министерство труда может разрешить денежные выплаты в размере до половины продолжительности отпуска в особых случаях, когда национальной экономике или промышленности наносится ущерб (статья 189 основного трудового кодекса).

В течение периода отпусков рабочий получает обычную заработную плату, на которую он имеет право со дня начала отпуска. Вследствие этого при начислении отпусков исключается лишь объем работы в течение обязательных выходных дней и объем дополнительной работы или сверхурочные часы. В тех случаях, когда уровень зарплаты изменяется, отпуск начисляется из расчета среднего количества дней, на которые имеет право рабочий, за год, непосредственно предшествующий дате предоставления отпуска (статья 192 основного трудового кодекса).

Максимальная продолжительность рабочего дня - максимальная допускаемая законом продолжительность обычного рабочего дня составляет восемь часов в день и 48 часов в неделю, за исключением нижеперечисленных случаев:

а) в случае непостоянной или прерывающейся работы и работы, связанной только лишь с охраной, максимальная продолжительность рабочего дня не может превышать 12 часов;

с) в случае особенно вредной или опасной для здоровья работы правительство может издать постановление об изменении продолжительности рабочего дня согласно соответствующим положениям;

/...

д) в случае разрешенной трудовой деятельности лиц моложе 16 лет их рабочий день не может превышать шести часов (статья 161 основного трудового кодекса).

Случаи исключения определенных видов деятельности - из правила максимальной продолжительности допускаемого законом рабочего дня исключаются следующие работники:

- а) те, кто осуществляет руководящие функции;
- б) домашняя прислуга, если речь идет о работе в городских центрах или в сельской местности;
- в) те, кто выполняет непостоянную или прерывающуюся работу и работу, связанную только с охраной в случае их проживания по месту работы (статья 162 основного трудового кодекса).

Распределение рабочих часов - часы работы в течение каждого рабочего дня должны распределяться по крайней мере на две части с перерывом для отдыха, который принимается в соответствии с характером работы и потребностями рабочих. Продолжительность этого отдыха не включается в рабочий день (статья 167 основного трудового кодекса).

/...

## СТАТЬЯ 8: ПРОСОЮЗНЫЕ ПРАВА

Право на ассоциацию и забастовку - государство Колумбии гарантирует право на ассоциацию и забастовку на условиях, устанавливаемых национальной конституцией и законами (статья 12 основного кодекса).

В соответствии со статьей 12 государство обеспечивает предпринимателям, трудящимся и любым лицам, занимающимся самостоятельной деятельностью, право на свободное создание профессиональных ассоциаций или союзов для защиты своих интересов, а им - право на объединение в целях образования федерации. Профсоюзы при осуществлении ими своих прав и обязанностей должны придерживаться норм, содержащихся в этой статье, и они подлежат контролю и наблюдению со стороны правительства в том, что касается общественного порядка (статья 353 основного кодекса).

Защита права на ассоциацию - положения статьи 309 уголовного кодекса запрещают любому лицу посягать на право профсоюзной ассоциации. Любое лицо, которое с помощью насилия или угроз в какой-либо форме покушается на право на свободное профсоюзное объединение, карается штрафом в размере от 200 до 2 000 долл. США, который налагается на них соответствующим административным лицом по месту работы после полного подтверждения фактов. В случае уголовного наказания с наложением денежного штрафа, штраф, предусмотриваемый в настоящем разделе, возвращается (статья 354 основного кодекса).

Деятельность, приносящая доход - профсоюзы не могут использовать свою работу или деятельность в целях получения доходов (статья 355 основного кодекса).

Классификация профсоюзов трудящихся - профсоюзы трудящихся классифицируются следующим образом:

a) первичные профсоюзы, если они образованы отдельными лицами различной профессии, рода деятельности или специальности, которые работают на одном предприятии, в одном учреждении или организации;

b) профсоюзы по отрасли промышленности в том случае, если они образованы отдельными лицами, работающими на различных предприятиях одной отрасли промышленности;

c) профсоюзы по специальности, если они образованы отдельными лицами одинаковой профессии, рода занятий или специальности;

d) профсоюзы по различным специальностям, если образованы трудящимися различных или не связанных между собой профессией.

/...

Профсоюзы последнего типа могут образовываться лишь в тех местах, где нет рабочих, занимающихся одним видом деятельности, одним родом работы, или имеющих одинаковую профессию в минимальном количестве, необходимом для образования профсоюзов по профессии и только в период существования этого условия (статья 356 основного кодекса).

Свобода объединений для служащих высших категорий: профсоюзы представляют собой ассоциации, открытые для добровольного вступления или выхода. В уставах регламентируются условия и ограничения для вступления, возврата взносов членам в случаях их добровольного выхода или исключения, а также совместного участия в работе учреждений, созданных профсоюзами на средства от взносов своих членов. В уставах могут содержаться ограничения в отношении вступления служащих высших категорий в первичные профсоюзные организации (статья 358 основного кодекса).

Минимальное число членов - для учреждения профсоюза трудящихся должно быть не менее 25 членов, и для создания профессиональной организации предпринимателей не менее пяти, не связанных между собой предпринимателей (статья 359 основного кодекса).

Членство в нескольких профсоюзах - запрещено одновременно быть членом нескольких профсоюзов одного типа или осуществляющих одинаковую деятельность (статья 360).

Создание профсоюза - на первом собрании, посвященном созданию какого бы то ни было профсоюза, его основатели должны принять "Акт об учреждении", куда вносится их поименный список, данные удостоверяющие личность, адрес, род занятий и осуществляемую деятельность, название и цель союза. На этом же или на последующих собраниях обсуждаются и принимаются устав союза и назначается временное руководство, которое должно состоять по меньшей мере из председателя, одного вице-председателя и секретаря. Также назначаются временно казначей и юрисконсульт. В обязанности председателя и секретаря входит принятие всех необходимых мер для признания союза юридическим лицом (статья 361 основного кодекса).

Суть статуса юридического лица - ни один профсоюз не может осуществлять свою деятельность, выполнять свои функции, предусмотренные законом и его уставом, пользоваться предоставленными ему правами до тех пор, пока не будет он признан юридическим лицом и только в период действия такого признания (статья 372 основного кодекса).

Деятельность и функции профсоюзов, другие функции, ограничения и санкции, внутренние правила (см. приложение № 11).

/...

Право на забастовку - право на забастовку является одним из средств давления, к которому прибегают колумбийские трудящиеся в соответствии с законом для решения коллективных трудовых конфликтов и поэтому в Колумбии не существует понятия "незаконная забастовка" с точки зрения предпринимателя, что определяет его обязанность выплачивать заработную плату в период забастовки.

Определение забастовки - под забастовкой понимается коллективное или временное прекращение работы или замедление ее темпов работниками учреждений или предприятия для достижения экономических и производственных требований, выдвинутых предпринимателю, перед этим необходимо выполнить все требования, содержащиеся в данном разделе (статья 429 основного трудового кодекса).

Запрет забастовок для работников государственных учреждений - в соответствии с конституцией страны работникам государственных учреждений запрещается проводить забастовки (статья 430 основного трудового кодекса).

Объявление и проведение забастовки - если после проведения переговоров между сторонами не достигнуто решение конфликта, рабочие могут объявить забастовку и обратиться к министру труда с просьбой о передаче спора для его обязательного арбитражного рассмотрения судом. Решение о проведении забастовки или передаче спора на арбитраж принимается на основании тайного голосования при абсолютном большинстве голосов работников предприятия или Генеральной ассамблеей профсоюза или профсоюзов, членами которых являются больше половины работников. До начала созыва ассамблеи органы, ведающие вопросами труда, должны быть поставлены в известность, с тем чтобы они могли присутствовать и следить за ходом работы ассамблеи (статья 444 основного трудового кодекса).

Уход с рабочего места - коллективное прекращение труда, когда работники принимают решение о проведении забастовки может осуществляться лишь по прошествии пяти дней со дня объявления забастовки, и не позже чем через тридцать дней работники должны покинуть свои места. В течение этого периода, о котором речь идет в этой статье, правительство через министерство труда может выступать в роли посредника в решении спора, и заинтересованные стороны обязаны предоставлять необходимую информацию и стремиться к тому, чтобы работа по предупреждению забастовки велась самым эффективным образом (статья 445 основного кодекса).

Вид забастовки - после выполнения предварительных мер для достижения непосредственного решения спора и примирения сторон профсоюз или группа работников, не являющихся членами профсоюзов объявляет забастовку, которая должна проводиться в установленном порядке и носить мирный характер (статья 446 основного кодекса).

/...

Забастовочный комитет - руководители забастовки могут "создать забастовочные комитеты", которые выступают в роли информационных центров для работников и центров связи с предпринимателями и их представителями (статья 447 основного кодекса).

Функции властей и коллективное незаконное прекращение работы (см. приложение I2).

### СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Социальное обеспечение трудящихся является основным положением, принятым в Колумбии в качестве обязательной нормы для всех предпринимателей в отношении своих сотрудников; для выполнения этого требования установлены нормы и правила, которые гарантируют:

Обычные пособия, выплачиваемые предпринимателями - общее правило: все предприниматели обязаны выплачивать пособие, установленное в этом разделе, за исключением случаев, изложенных в этом же разделе. Предприниматель прекращает выплачивать пособие, когда это берет на себя Колумбийский институт социального обеспечения в соответствии с законом и в рамках норм, установленных этим институтом (статья 193 основного кодекса).

Определение производственной травмы, профессиональных заболеваний и перечень профессиональных заболеваний (см. приложение № I3).

Определение профессионального заболевания - к профессиональным заболеваниям относятся только те, которые содержатся в перечне, принятом на основании статьи 201 (приложение № I3) (статья 202).

Последствия производственных травм и пособия, выплачиваемые при производственных травмах (см. приложение № I4).

Статья 209 - определение временной потери трудоспособности, в результате производственной травмы, применение перечня, случаи, не предусмотренные в перечне, выплата пособий в случае смерти, смерть в результате производственной травмы или профессионального заболевания (см. приложение № I5).

Зависимость размеров пособия и размеров заработной платы: при выплате установленных пособий принимаются во внимание размеры заработной платы работника в момент получения производственной травмы или установления диагноза о профессиональном заболевании. Если работник не имеет постоянного размера заработной платы, за основу берется средняя заработная плата за год до производственной травмы или профессионального заболевания или за весь предыдущий период работы, если он меньше года (статья 218 основного кодекса).

/...

Страхование от производственных травм и профессиональных заболеваний - предприниматель может полностью за свой счет застраховать своих работников в какой-либо страховой компании от производственных травм и профессиональных заболеваний, но в любом случае именно предприниматель выплачивает работнику или его иждивенцам пособия, которые предусмотрены в этом разделе (статья 219 основного кодекса).

Материальная помощь в случае профессионального заболевания - если установлено, что работник потерял трудоспособность в результате профессионального заболевания, то он имеет право на получение от предпринимателя материальной помощи в течение 180 дней: в течение первых 90 дней в размере 2/3 части заработной платы и в размере половины заработной платы в течение остального периода (статья 227 основного трудового кодекса).

#### Защита материнства -

1) Оплачиваемый отпуск по беременности: все работницы имеют право на оплаченный отпуск по беременности продолжительностью восемь недель с возмещением заработной платы, которую она получала в момент выхода в отпуск.

2) Если работница не имеет твердо установленной заработной платы, как например, в случаях сдельной или аккордной заработной платы, учитывается средняя заработная плата работницы за последний год или за весь период работы, если он менее года.

3) Для освобождения от работы в случае, который оговаривается в данной статье, работница должна представить предпринимателю медицинскую справку, в которой констатируется:

а) период беременности работницы;

б) указание предположительной даты родов;

в) указание даты, с которой она должна быть освобождена от работы, учитывая, что по меньшей мере она должна быть освобождена от работы за две недели до родов (статья 236 основного трудового кодекса).

#### Оплачиваемый отпуск в связи с выкидышем:

1) Если у работницы происходит выкидыш или преждевременные роды, то она имеет право на двух или четырехнедельный оплачиваемый отпуск с возмещением заработной платы, которую она имеет в момент выхода в отпуск. Если в случае преждевременных родов ребенок рождается живым, применяются нормы, установленные в предыдущей статье.

/...

Для получения отпуска, о котором речь идет в этой статье, работница должна представить предпринимателю медицинскую справку, в которой устанавливается следующее:

а) в подтверждение того, что у работницы произошел выкидыш или преждевременные роды с указанием даты;

б) указание продолжительности отдыха, необходимого работнице (статья 237 основного трудового кодекса).

#### Оплачиваемый перерыв для кормления ребенка

1) Предприниматель обязан предоставлять работнице два перерыва по 30 минут каждый в течение рабочего дня для кормления ребенка без каких-либо вычетов из заработной платы в течение первых 6 месяцев.

2) Предприниматель обязан предоставлять большее количество перерывов по сравнению с тем, которое установлено в предыдущем пункте в том случае, если работница представит медицинскую справку, в которой будут изложены причины, оправдывающие большее количество перерывов.

3) Для выполнения положений, установленных в этой статье, предприниматель должен обеспечить, недалеко от рабочего места женщины, помещение для кормления или пребывания ребенка.

4) Предприниматели могут заключить договор с детскими учреждениями о предоставлении услуг, изложенных в предыдущем пункте (статья 238 основного трудового кодекса).

#### Запрещение увольнения

1) Работница не может быть уволена по причине беременности или кормления.

2) Считается, что работница уволена по причине беременности или кормления в том случае, если она освобождена от работы в период беременности или после трех месяцев после родов и без согласия органов, о которых идет речь в следующей статье.

3) Работница, уволенная без согласия соответствующих органов, имеет право на получение возмещения в размере заработной платы за 60 дней, помимо возмещений и пособий, которые были ей получены в соответствии с трудовым договором и имеет право на восьминедельный оплачиваемый отпуск, о котором речь идет в этой статье, в том случае, если она его не использовала (статья 239 основного трудового кодекса).

/...

Расходы на погребение работника. Общее правило:

Предприниматель обязан оплатить расходы, связанные с погребением работника в размере заработной платы за последний месяц. Это правило не относится к работникам, нанятым на временной основе (статья 247 основного трудового кодекса).

Выходное пособие - предприниматель обязан выплатить работнику и другим лицам, которые указаны в этой главе, выходное пособие по окончании трудового договора в размере месячной заработной платы за каждый год работы и пропорционально за каждую часть года. Проценты на выходное пособие (см. приложение № I6).

Пенсия по выслуге лет - все работники предприятия с капиталом 800 000 песо (800 000 долл. США) или более, достигшие 55 лет для мужчины и 50 лет для женщин после 20 лет непрерывной работы или с перерывами до или после вступления в силу этого кодекса, имеют право на пожизненную пенсию по выслуге лет или по старости в размере 75 процентов средней заработной платы за последний год работы.

Работник, который уволился или был уволен, не достигнув указанного возраста, имеет право на пенсию по достижении данного возраста в том случае, если он имеет 20-летний стаж работы.

Размеры пенсий, о которых речь идет в предыдущей статье, не могут быть ниже самой высокой минимальной месячной заработной платы и не могут превышать более чем в 22 раза размеры этой заработной платы. (Статья 260 основного трудового кодекса.)

Принятие этих обязательств КИСО (см. приложение № I7).

Коррективы пенсий по выслуге лет, по инвалидности, по старости и иждивенцам, оставшимся после смерти работников государственного сектора, сотрудников государственных учреждений, полуофициального и частного секторов (см. приложение № I8).

Пенсия по случаю смерти (см. приложение № I9).

Право на получение пособия при непрофессиональном заболевании - работник предприятия с капиталом в 800 000 песо (800 000 долл. США) или более, потерявший трудоспособность в результате непрофессионального заболевания, имеет право, помимо получения материальной помощи, установленной в статье 227, на медицинскую помощь, медикаменты, хирургическую помощь и больничное обслуживание в течение периода не более шести месяцев (Статья 227 основного трудового кодекса.)

Пособия по потере трудоспособности - если в результате непрофессионального заболевания или по какой-либо другой причине, помимо производственной травмы, или в результате ухудшения физического или

/...

умственного здоровья, не вызванного преднамеренно, работник теряет трудоспособность, то он имеет право на получение вознаграждения в размере более чем одна треть его заработной платы, а также имеет право на получение следующих денежных пособий:

а) в случае частичной постоянной потери трудоспособности работник имеет право на получение суммы в размере заработной платы за I-10 месяцев по определению врача, который устанавливает потерю трудоспособности;

б) в случае постоянной полной потери трудоспособности работник имеет право на получение ежемесячной пенсии по инвалидности в размере половины средней заработной платы за последний год в течение периода до 30 месяцев и пока продолжается потеря трудоспособности;

с) в случае значительной потери трудоспособности работник имеет право на ежемесячную пенсию по инвалидности в течение 30 месяцев, размеры которой соответствуют пенсии по выслуге лет или по старости.

Таблица оценки постоянной частичной потери трудоспособности, вызванной производственной травмой или непрофессиональным заболеванием (см. приложение № 20). Административная организация труда (см. приложение № 21).

-----