

コロンビア駐在員のための 労務ハンドブック

(2020年2月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ボゴタ事務所

ビジネス展開・人材支援部・ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ボゴタ事務所が現地法律事務所 LLOREDA CAMACHO & COに作成委託し、2020年2月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求め下さい。

ジェトロおよびLLOREDA CAMACHO & COは、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよびLLOREDA CAMACHO & COに係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開・人材支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ボゴタ事務所
E-mail：CBO@jetro.go.jp

JETRO

目次

1.	はじめに	1
2.	法制度.....	1
3.	労働年齢	1
4.	労働契約の種類.....	2
5.	給与制度	2
6.	福利厚生	3
7.	休暇	5
8.	勤務時間	5
9.	時間外勤務手当、日曜・祝日勤務手当、夜間勤務手当.....	6
10.	懲戒処分	7
11.	労働契約終了.....	8
12.	正当な理由による労働契約終了.....	9
13.	正当な理由なしの労働契約終了.....	11
14.	労働契約終了の制限.....	12
15.	強化された労働安定性.....	12
16.	有給休業および無給休業	13
17.	休業許可	14
18.	法定控除、司法控除、任意の控除	15
20.	石油関係の活動に従事する自営の請負人.....	16
21.	職場のハラスメント.....	17
22.	職場共生委員会.....	18
23.	労働者のための家族とのスペース保護	19
24.	職場における授乳家族のフレンドリールーム.....	19
25.	外国人労働者	20
26.	規則	22
28.	外部委託（アウトソーシング）	24
29.	総合年金制度	25
30.	主な労働訴訟や苦情.....	26

コロンビア駐在員のための労務ハンドブック

1. はじめに

本ガイドブックは、人事管理に関するテーマについて、コロンビアにおける労働法と伝統的な慣習に基づき情報提供をおこなうことを目的としている。

2. 法制度

コロンビアの労働法は次の法律で規定されている。

- i. 1991年政治憲法
- ii. 世界労働機関の条約および勧告
- iii. 実質労働規則
- iv. 社会保障制度
- v. 労働省、裁判所、労働裁判所および憲法裁判所によって発行された決議、勧告、見解および規制。
- vi. 憲法の原則

労働法は二つの領域に分けることができる。一つは雇用主と労働者の関係について規定する個別労働法と、もう一つは雇用主と団結した労働者の関係について規定する集団的労働法である。団結した労働者は労働組合か否かを問わない。

3. 労働年齢

準拠法：小児・青年規則および実質労働規則（第30条および31条）

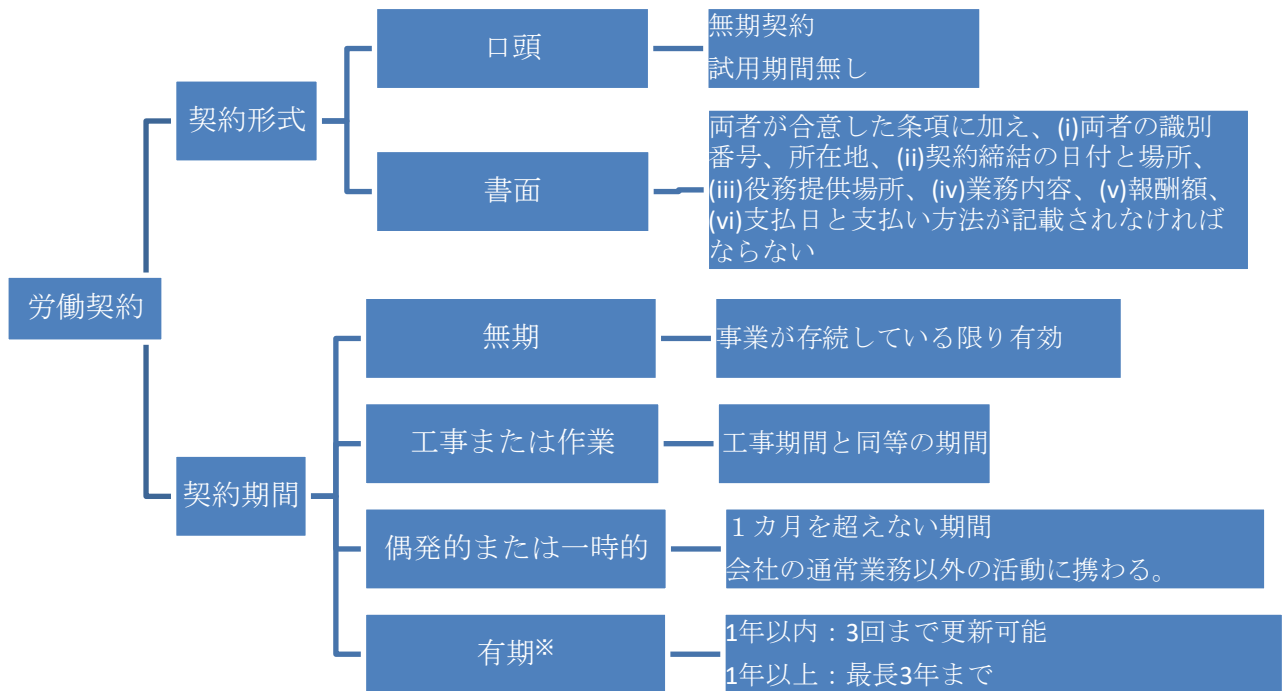
統制機関：労働省

未成年の労働者に関して、小児・青年規則は最低年齢を15歳と定めており、労働監督官または地域の労働当局が承認する必要がある。また、15～17歳の労働者については、労働時間が一日当たり6時間を超えること、また午後6時以降の労働は認められていない。一方、17歳および18歳の労働者については、労働時間が一日当たり8時間を超えること、また午後8時以降の労働は認められていない。

例外的に、15歳以下の者は、芸術、文化、レクリエーションまたはスポーツに関連する報酬活動を行うための承認を、労働監督官または地域の労働当局により与えられることができる。この許可については、最長労働時間および活動内容に関する条件が記載されなければならない。いずれの許可も、一週間当たりの労働時間が14時間を超えることは認められていない。

4. 労働契約の種類

労働契約は、契約形式と契約期間により以下のように分類される。



※いずれの契約（1年以内または1年以上）においても、契約期間の30日前までに両者のいずれからも契約を更新しない旨の書面による通知がない場合、同じ期間で契約更新するものとみなされる。

5. 給与制度

準拠法：実質労働規則

統制機関：労働省および労働裁判所

給与は、労働者が役務提供に対して受け取る直接的な報酬である。直接報酬には次の二つのタイプがある。

- 通常報酬：定期または不定期に支給される報酬
- 特別報酬：残業、売上高に応じた報酬、手数料、追加給与、通常のボーナス、旅費、食費、宿泊費、一般に従業員への直接報酬として実施される支払い。

福利厚生、休暇、補償、社会保障制度への拠出などを清算する時点で、給与の構

成を知ることは重要である。労働法は、従業員と雇用主が、どの支払いが給与となるかそうでないかについて合意することを認めている。

ただし、労働者の仕事に対して直接支払われる報酬はすべて、たとえ契約当事者が契約書に署名する際に別途合意していたとしても、例外なく給与とみなされる。

給与制度に関して、次の事項に注意する必要がある。

- 月額法定最低賃金：いかなる労働者も月額法定最低賃金を下回る給与を受け取ることはできない。2020年は月額87万7,803ペソである。
- 包括給与：通常の給与に加えて社会保障の金額や残業手当を含めた包括給与である。休暇は含めない。労働者が包括給与を受け取りたい場合、書面で規定しなければならない。書面で規定しない場合、定められた給与は通常給与とみなされる。社会保障制度やその他制度への拠出金は、給与額の70%をもとに計算される。年金、健康、労災については、課税対象額の最高額は月額最低賃金25カ月分とされている。包括給与額は月額最低賃金13カ月分下回ることはできない。2020年の月額最低包括給与は1,141万1,439ペソである。

6. 福利厚生

準拠法：実質労働規則、憲法

統制機関：労働省、労働裁判所、憲法裁判所

- 手当および給与規定
コロンビアでは、週48時間勤務する者に対して政府が定める最低賃金がある。この最低賃金に加え、会社は、金額、職務、専門、地域などの制限なく希望する給与を支払うことができる。
- 経済的手当
 1. 退職金積立金：1カ月分の給与。毎年12月31日に精算し、翌年2月15日までに労働者が選んだ基金に支払わなければならない。
 2. 退職金積立金利息：退職金積立金の12%。毎年1月中に労働者へ支払わなければならない。
 3. 賞与：6カ月ごとに給与15日分。支給日はそれぞれ、6月30日、12月20日まで。
- 現物手当
 - a. 物資：月額給与が最低賃金2カ月未満の労働者に対して、4カ月ごとに服1着または靴1足。支給日は4月30日、8月30日、12月30日まで。品質や金額に制限はない。
 - b. 有給休暇：労働者は毎年15日の有給休暇を有する。労働者は毎年7日間まで休暇を蓄積することができる。また、雇用者と労働者双方が書面に

て合意している場合、雇用者は休暇の半分までを現金で支払うこともできる。この権利は、包括給与に対しても同様に扱うことができる。

- c. **交通費補助**：月額給与が最低賃金 2 カ月未満の労働者に対して、毎月交通費補助を支払う。2020 年は 10 万 2,854 ペソで、毎年上昇する。

- **健康保険、年金保険、労災保険**

コロンビアでは 1994 年、社会保障制度に関する新たな法律が施行された（1993 年法律第 100 号）。この法律では、会社は労働者を年金保険、健康保険、労災保険に加入させる義務がある。負担率は次のとおりである。

障害、老齢、死亡：算出基本給与額の 16%、つまり毎月の給与を構成するすべてのコンセプトの 16% である。このパーセンテージのうち、雇用者が 75%（算出基本給与額の 8%）、労働者が 25%（算出基本給与額の 4%）を負担する。労働者の負担分は給与から差し引かれる。

給与月額が最低賃金 4 カ月分を超える労働者は、追加で 1% の掛け金を年金連帯基金へ納めなければならない。この 1% は、労働者のみが負担するものである。

これに加え、給与月額が最低賃金 16 カ月分を超える労働者は：16～17 カ月分は 0.2%、17～18 カ月分は 0.4%、18～19 カ月分は 0.6%、19～20 カ月分は 0.8%、20 カ月分以上は 1% の追加掛け金を年金連帯基金へ支払わなければならない。

健康保険：掛け金の負担率は 12.5% で、8.5% を雇用者が、4% を労働者が負担する。

年金受給者である労働者は、受給額の 12% を負担していても、雇用契約のもとで得ている収入についても掛け金を納めなければならない（8.5% は雇用者負担、4% は労働者負担）。

労災保険：掛け金の負担率は算出基本給与額の 0.522～6.96% で、すべて労働者負担である。掛け金は、会社の業務内容、労働者がさらされるリスク、労働衛生基準の順守、および企業内に存在する障がい者の割合による。

- **財政負担金**

すべての雇用者は、算出基本給与額から以下の割合にもとづく負担金を支払わなければならない。

家族補償基金：家族補助金への拠出のために 4%

国立職業訓練校（SENA）：職業訓練校への拠出のために 2%

コロンビア家族福祉院（ICBF）：保育者のいない子供たちへの保護を目的としたプログラムへの拠出のために 3%

個々に法定最低賃金 10 カ月分未満の報酬を受ける労働者に該当する所得税の申告を行う会社や法人は、健康保険、国立職業訓練校、コロンビア家族福祉院への支払いを免除される。

7. 休暇

準拠法：労働基本法/ 憲法

統制機関：労働省/ 労働判事/ 憲法裁判所判事

労働者は、就労1年につき、営業日15日間の有給休暇を得る権利を有する。

休暇の時期は、遅くとも就労開始の翌年に雇用主により指示されなければならない。休暇は、休みの有効性や福利を損なうことなく、従業員からの要請により個人的に与えられなければならない。雇用主は、休暇が与えられる日の少なくとも15日前に、従業員に対しこれを伝えなければならない。

休暇の半分を金銭で支払うためには、両者間の合意と従業員からの明確な事前申請が必要である。労働契約が終了した際に、従業員が休暇を享受していなかった場合、休暇の金銭での清算は、各就労年と1年未満の部分の割合について、従業員が受けていた最後の給与あるいは、給与が変動制の場合には、最後の1年の平均給与額に基づき計算して行う。

いずれにしても、従業員は、毎年、営業日で連続6日間の休暇を享受する。これは、累積することができない。両者は、2年までを上限に、残りの休暇日数を累積することを合意することができる。労働者が、技術者、専門家、管理職、経営者から信頼される者である場合、4年まで累積することができる。

8. 勤務時間

準拠法：労働基本法/ 憲法

統制機関：労働省/ 労働判事/ 憲法裁判所判事

1日当りの最大勤務時間は8時間であり、週当たり48時間である。勤務時間については、以下の方法で分けることができる。

- 月曜日から金曜日までの勤務の場合、1日当たり最大10時間。土曜日は就労しない。
- 月曜日から土曜日までの勤務の場合、1日当たり最大8時間。

午前6時～午後9時までが日勤、午後9時～午前6時までが夜勤に該当する。

また、法律では、以下の様なフレキシブルな勤務時間を労働者と合意することを認めている。

36時間のフレキシブル勤務時間：

雇用主は、労働者との間に、夜間超過や日曜・祝日の超過金の支払いなく、1日6時間、週当たり36時間を超えない限り、週の毎日連続の労働シフトを合意することができる。

48時間のフレキシブル勤務時間：

雇用主と労働者は、フレキシブルな1日当りの勤務時間を合意することができる。合計で週当たり48時間を、週当たり6日を上限として分配することができ、1日当りの勤務時間は4～10時間となる。この場合、週当たり48時間を超えず、日勤の時間帯に就労する場合、超過時間の支払いは必要ない。

シフトによる勤務時間：

雇用主と労働者は、シフトによる勤務を合意することができる。この場合、3週間の平均勤務時間が144時間を超えない場合に限り、1日8時間以上または週当たり48時間以上の勤務時間を合意することができる。この勤務時間は、シフトによる14日間の勤務と7日間の休日、あるいは21日間の勤務と7日間の休日というかたちで、合意されることが多い。

法定最大時間を超える労働は、現行の規則に従い時間外労働手当が支払わなければならない。しかし、超過時間の勤務を行うためには、会社は、労働省に許可を申請しなければならない。

超過時間労働についての労働省が与える許可には、勤務してよい最大超過時間数が記載されるが、これは週12時間を超えてはならず、雇用主には、毎日、各労働者の時間外労働についての記録を取ることが要求される。この記録には、労働者の氏名、年齢、性別、実施する活動、実際の勤務時間、日勤か夜勤か、また該当する支払いの清算について詳細に記載しなければならない。

9. 時間外勤務手当、日曜・祝日勤務手当、夜間勤務手当

準拠法：労働基本法/ 憲法

統制機関：労働省/ 労働判事/ 憲法裁判所判事

以下に、労働契約実施において発生する、時間外勤務、夜間勤務、日曜・祝日勤務について法律に定められた手当（追加支払い）のパーセンテージを記載する。

名目	規則	パーセンテージ
平日夜間勤務手当	労働基本法168条	35%
日曜・祝日勤務手当	労働基本法171条	175%
日曜・祝日夜間勤務手当	労働基本法169条	210%
日勤の時間外勤務手当	労働基本法168条	125%
夜勤の時間外勤務手当	労働基本法179条	175%
日曜・祝日の日勤の時間外勤務手当	労働基本法179条	200%
日曜・祝日の夜勤の時間外勤務手当	労働基本法179条	250%
振替による例外的な日曜勤務手当	労働基本法168条	100%

日曜勤務手当については、コロンビアの法律では、日曜勤務が例外的なものか、通常のものかにより異なる扱いを定めている。月に3回以上の日曜勤務がある場合は通常、月に1回か2回の日曜勤務の場合は例外的と考慮される。

日曜勤務が例外的な場合、労働者は次の二つの選択肢の内、一つを選ぶことができる。

- 1) 振替の有給休日に加え、勤務した時間ごとに100%の手当を受ける、または、
- 2) 振替休日はないが、勤務した時間ごとに175%の手当を金銭で受ける。

日曜勤務が通常の場合、労働者は、勤務した時間ごとに175%の手当の支払いと、就労した日曜日ごとに振替休日を有する権利を有する。

10. 懲戒処分

準拠法：労働基本法/ 社内就業規則

統制機関：労働省/ 労働判事

雇用関係の範囲内で、雇用主には、労働義務の過失または違反を意味する行動や怠慢について労働者を制裁する権限を与えられる。

制裁を適用する雇用者の権利には一定の制限があり、独断的に使用できる権限ではなく、同じ事実や一時性に対する二重制裁不可能の原則と相応性の原則を遵守しなければならない。

コロンビアに存在する懲戒処分は罰金（遅刻および休職に対する場合）、戒告お

よび停職である。停職は初回が最高8日間まで、次が最高2カ月まで可能である。ただし、雇用主は、就業内規、協定、団体協約、仲裁決定、または雇用契約に規定されていない制裁を科すことはできず、懲戒処分を科すためには、事前に定められた手順をふまなければならない。

労働基本法115条に従うと、労働者に懲戒処分を科すための手順は以下のとおりである。

懲戒処分手順：懲戒処分を行う前に、雇用主は、処分対象の労働者とその労働者が所属する組合の代表2名に、彼らから事情を聴取する機会を与えなければならない。この手順を行っても、処分には何ら影響が与えられることはない。

11. 労働契約終了

準拠法：労働基本法/ 社内就業規則

統制機関：労働省/ 労働判事

労働契約は、以下の場合に終了する。

- a. 労働者の死亡により。
- b. 相互合意により：相互合意による契約終了は、両者の意思に基づくもので、両者がこれに合意している場合である。この場合、お互いに譲歩する条件がある場合には、それらも含めた合意に署名することで、契約が終了する。
- c. 契約期間の終了により。
- d. 契約工事や業務の終了により。
- e. 会社や組織の清算や閉鎖により。
- f. 雇用主による120日間以上の活動停止により。
- g. 執行力のある判決により。
- h. 契約停止理由が消滅しても、労働者が仕事に戻らない場合。

12. 正当な理由による労働契約終了

以下が、労働契約を一方的に終了することができる正当な理由である。

A) 雇用主側から：

1. 労働者が、入社時に、あるいは不当な利益を得ようとして虚偽の証明書を提出し、雇用主を欺いた場合。
2. 雇用主、その家族、管理職または同僚に対して、労働者が仕事中に暴力、傷害、虐待行為または重大な規律違反の行為を行った場合。
3. 労働者が、業務外で、雇用主、その家族、またはその代理人や共同経営者、仕事場の上司、警備員、または門番に対して深刻な暴力、障害または虐待行為を行った場合。
4. 建物、工事、機械、原材料、器具、および仕事に関連するその他の物体に意図的に引き起こされた物的損害、および人や物の安全を脅かす重大な過失。
5. 労働者が仕事場、職場あるいは勤務する施設、または職務の遂行において不道徳行為または犯罪行為を行った場合。
6. 労働基本法の第58条および第60条に従い労働者に課せられている特別な義務または禁止事項の重大な違反、または団体協約または条約、仲裁の決定、個々の契約または規制に従い重大と判断される違反行為。
7. その後無罪とされない限り、労働者が30日間以上、予防的に身柄を拘束される場合、または、逮捕による拘留期間が8日を超える場合、あるいはそれよりも短い期間でも、制裁の原因自体が契約の終了を正当化するのに十分である場合。
8. 労働者が、会社に損害を与える技術的あるいは商業的な秘密を明らかにする場合、あるいは、秘匿事項を漏らす場合。
9. 労働者の能力や類似した仕事の平均的な能率に関連する仕事上でのパフォーマンスの低下があり、雇用主の要求にもかかわらず、合理的な期間内に修正されない場合。
10. 正当な理由なしに、労働者が従来義務または法的義務を体系的に不履行する場合。
11. 会社の規律を乱す、労働者の悪習がある場合。
12. 病気や事故を避けるために、雇用主の医師または当局によって規定された予防

措置や治療的措置を受け入れることに対して労働者が体系的にこれらを放棄する場合。

13. 委託された仕事を実施するのに労働者が不適格な場合。
14. 労働者の退職時から年金受給者にその名前が含まれるまでの間に、継続性の解消がない場合、2012年政令2245号に定められた手順をふんだ上で、勤務中の労働者に老齢年金、あるいは障害年金が認められる場合。

注意：第9項から15項に該当する場合、労働契約を終了するためには、雇用主は、15日以上前に労働者にこれを通知しなければならない。

B)労働者側から：

1. 労働条件について、雇用主から騙された場合。
2. 労働者またはその家族に対して、仕事の内外で、雇用主によりあらゆる暴力行為、深刻な虐待や脅威が与えられる場合、または雇用主の親族、代表者、または雇用主の扶養家族によって、雇用主の同意を得て、あるいはこの黙認のもとに、業務内で、暴力行為、虐待または重大な脅威が与えられる場合。
3. 雇用主やその代理人により、労働者に非合法な行為を犯すよう、あるいは労働者の政治的あるいは宗教的な信念に反する行為を行うよう誘発される場合。
4. 労働者が契約締結時には予測できず、その安全や健康を危険に冒しうる状況が発生し、雇用主がこれを修正しようとしめない場合。
5. 雇用主から労働者に対して、その役務提供において悪意をもって損害を引き起こされる場合。
6. 雇用主側が、その従来義務や法的義務を、有効な理由なく体系的に不履行する場合。
7. 雇用主が、有効な理由なく、契約されたものとは異なる業務や仕事場での勤務を強要する場合。
8. 労働基本法の第57条および第59条に従い雇用主に課せられている義務または禁止事項の重大な違反、または団体協約または条約、仲裁の決定、個々の契約または規制に従い重大と判断される違反行為がある場合。

注意：労働契約を一方的に終了する側は、解約時にその決定の理由や動機を書面で他方に表明しなければならない。その後で、異なる理由や動機を訴えることはできない。

13. 正当な理由なしの労働契約終了

雇用主側から、正当な理由なく労働契約を一方的に終了する場合、あるいは、労働者側から法律に定められた正当な理由により一方的な労働契約の終了が行われる場合、雇用主は、労働者に対し、以下に示す期間に補償金を支払わなければならない。

有期契約の場合、契約期間を満たすまでの残りの期間に該当する給与額、または、契約業務や契約工事の終了までの残りの期間に該当する給与額。この場合、補償金は15日分未満であってはならない。

無期契約の場合、補償金は以下のように支払われる。

a) 法定最低賃金10カ月分未満の報酬月額を受ける労働者の場合：

1. 労働者の勤続期間が1年以内である場合、給与の30日分。
2. 労働者の勤続期間が1年を超える場合、項目1で定める30日分の給与に加えて、2年目からの勤続1年ごとに20日分の給与と1年未満の端数の期間については相当割合が追加で支払われる。

b) 法定最低賃金10カ月分以上の報酬月額を受ける労働者の場合：

1. 労働者の勤続期間が1年以内である場合、給与の20日分。
2. 労働者の勤続期間が1年を超える場合、項目1で定める20日分の給与に加えて、2年目からの勤続1年ごとに15日分の給与と1年未満の端数の期間については相当割合が追加で支払われる。

ただし、2002年12月27日時点で、会社に10年以上の勤続期間を有する労働者の正当な理由のない雇用契約の一方的な終了の場合、1990年の法律50号第6条の規定に従い、補償金額を計算する必要がある。これによると、補償金は、勤続1年目については給与の45日分、続く勤続期間については、1年ごとに40日分と1年未満の端数の期間については相当割合が追加で支払われなければならない。

14. 労働契約終了の制限

雇用主は、制限なしに労働契約を終了できるわけではない。現行の労働法では、労働契約を終了できる従業員数について制限を定めており、雇用主がこの該当する制限を超える場合、集団解雇と判断される（以後、「集団解雇」と表記）。

雇用主が、法的制限として定められた数を超える契約終了をする場合には、労働省に許可を申請しなければならない。雇用主が、該当する許可なく解雇制限数を超える場合、これは合法的な効力を持たず、労働者は、該当する仕事に復職することができる。

6カ月間に、次表に示す従業員の数に応じた割合で定められる解雇の数を超える場合、集団解雇と考慮される。

会社従業員数	許可される上限解雇数
10～50人	30%
51～100人	20%
101～200人	15%
201～500人	9%
501～1000人	7%
1000人を超える場合	5%

契約が、雇用主による正当な理由により、あるいは、両者の相互合意により、または、従業員の辞職により終了する場合、上記の割合には含まれない。

15. 強化された労働安定性

準拠法：労働基本法/ 憲法

統制機関：労働省/ 労働判事/ 憲法裁判所判事

現在、1997年法律361号に基づき憲法裁判所により出された「明らかな弱さ」と呼ばれる状態に関する判例がある。これは、病気や休業中の人々の就労の安定を保証し保護するもので、これらの人々については、健康状態を理由に解雇することができない（一般的な原因の疾病か職業が原因の疾病かにかかわらず）。

この理論に従うと、解雇のためには、完全な回復を証明する医師の証明書を必要とする。完全な回復がない場合、逆に、病気であったり医師による治療中であったり、医師の指示があったり、手術待ち、あるいは医師の診断待ちである場合、労働省に解雇許可を事前に申請する必要があるが、この申請は、病気とは異なる客観的な理由を解雇の根拠としているか、または、病気と会社でのその労働者の勤続が両立しえないことや、その労働者のための職務をつくることが不可能であることを示さなければならない。

憲法裁判所は、過去の幾度も判例において、明らかな弱さと特別保護や安定は、労働関係からその健康状態の悪化を被った労働者に適用されると指摘している。つまり、この種の労働者の解雇は、労働省に対する、しかるべき手続きを経た後でなければ、実施することができない。

上記にかかわらず、最高裁判所は判決SL-1360-2018で、前述の1997年法律361号第21条は、労働者の絶対的で揺るがない労働安定性を定めているわけではないことを示した。つまり、労働者にしかるべき手続きと弁護の権利が保証されている限り、正当な理由で雇用契約を終了することが可能なことを意味する。

さらに、妊娠中の女性（雇用主が妊娠の状態を知っている限り）、産休中の女性、父権がある男性、つまり、配偶者または恒久的なパートナーが妊娠中または産休中であり、労働者の健康保険に関する社会保障制度に加入している場合、組合に参加している労働者、過去6カ月以内に職場でのハラスメントを訴えた労働者、年金受給による退職をするための唯一の要件が年齢ではなく、年金受給開始までの期間が3年以下の労働者は、コロンビア憲法裁判所によって認められた強化された労働安定性を享受する。この場合、雇用主は労働省の事前の許可がないと、たとえ相互の合意によっても雇用契約を終了することができない。

雇用主が、強化された労働安定性を享受する労働者との雇用契約を終了した場合、労働者は雇用主に対して憲法訴訟を申請し、次のことを要求することができる。

i) 復職：この場合、労働契約終了日から遡った給与の支払いと、社会保障の掛け金の支払い。ii) 188日分の給与に相当する補償の支払いが必要となる。

16. 有給休業および無給休業

準拠法：労働基本法

統制機関：労働省/ 労働判事/ 憲法裁判所判事

労働法に定められた有給休業：

産休（産前産後休業）：

妊娠状態にあるすべての労働者は、18週間の休暇を取得する権利があり、出産予定日の2週間前に開始する必要がある。この休業中の給与は、保健に関する総合社会保障制度によって支払われる。妊娠期間中は女性労働者のための特別な保護があるため、労働監督官によって事前に認められた正当な理由がある場合を除き、妊娠期間中の労働者および産休期間中の労働者を解雇することはできない。産休後、新生児が6カ月となるまで、女性労働者に対し、毎日1時間を授乳のために与えなければならない。

就労希望者に妊娠検査を要求することは禁止されている。

父親の育児休暇：夫または恒久的パートナーは、EPS（健康保険会社）の給与負

担により、営業日8日間の有給の育児休暇を取得する権利がある。

服喪休暇：配偶者、恒久的なパートナー、または第2親等の血族、第1親等の姻族の死亡の場合、労働者は、その契約形態や雇用関係の形態にかかわらず、営業日5日間の有給の忌引き休暇を取得する権利がある。この休業中の給与は、雇用主が負担する。

無給休業：

雇用主の裁量により、労働者に無給休暇が付与される場合がある。この種の休業が労働者に与えられる場合、当事者が合意した内容を記載した文書を署名することが勧められる。

17. 休業許可

準拠法：労働基本法

統制機関：労働省/ 労働判事/ 憲法裁判所判事

労働基本法では、雇用主に対して、以下の有給の休業許可を与える義務を定めている：

しかるべく確認される家庭内の災害：

家庭内の災害による休業は有給となる。つまり、労働者に、家庭内の災害として認めた日数を振替労働させたり、補償させることはできない。

コロンビアの法律では、家庭内の災害による休業日数を定めていないし、家庭内の災害と判断される状況が何かも定めていない。それゆえ、社内就業規則に、この休業許可やその他の場合について、意見の相違が起こらないよう、定めておくことが勧められる。

しかし、憲法裁判所は、深刻な家庭内災害は、その深刻度が労働者の活動の正常な実施に影響を与える家族の出来事として理解されるべきであると、いくつかの宣言で述べている。例えば、労働者の近親者の深刻な病気やケガ、誘拐や失踪、火災、洪水、地震などの突発的な出来事や不可抗力による労働者や家族の住宅への深刻な影響などである。

従って、雇用主は、労働者が深刻な家庭内の災害と主張する特定の状況を分析し、それが労働者の活動の正常な実施に影響を与えるか、またそれが証明されるかどうかを判断する必要があると考える。同様に、災害に応じて、雇用主は与える日数を分析する必要がある。日数は、いずれの場合も、発生した災害に対応するのに十分な日数でなければならない。

参政権：

参政権は、憲法第258条で定められた権利である。現在、コロンビアでは、通常、投票日は日曜日に予定される。ただし、投票が予定されている日曜日に労働者が働いている場合、給与の割引や投票に使われる時間を補充する必要なく、雇用主から投票に参加するための十分な許可を与えられる権利がある。

上記に加えて、さまざまな働きかけによる司法の整備により、投票に参加し、選挙証明書を提示する労働者は、雇用主に、参政権行使による代替の半休を認めさせる権利を有していると定められた。そのためには、投票日の翌月中にこの権利を要請しなければならない。ただし、これを享受する日は、雇用主の経営への損害を回避するため、相互の合意で定めることができる。

仕事の同僚の死亡：

次の要件が満たされる場合、雇用主は、同僚の埋葬に参加するために、労働者に休業許可を与える義務がある。

- a) 労働者が、雇用主にしかるべきタイミングでこれを通知すること。
- b) 欠席する労働者数が、組織の運営の損害を与えないこと。

組合委員会：

労働組合の許可は、結社の自由についての権利の保護であり、雇用主は、労働組合組織の代表者が、代表する組織に委任された職務を遂行するために必要な自由時間を認める義務を負う。

しかし、雇用主は、役務提供への悪影響を回避するため、必要性、比例性、合理性の基準に従って、組合活動のための休業許可の妥当性と頻度を判断することができる。

18. 法定控除、司法控除、任意の控除

準拠法：労働基本法/ 憲法

統制機関：労働省/ 労働判事/ 憲法裁判所判事

法定控除：健康保険や年金の総合社会保障制度への保険料、連帯基金への負担金、源泉徴収のためになされる控除。

法定控除は以下のように実施される。

- 健康保険料：4%
- 年金保険料：4%

- 連帯基金負担金：
 - 法定最低賃金月額 0～ 4カ月分の給与： 0%
 - 法定最低賃金月額 4～16カ月分の給与： 1%
 - 法定最低賃金月額16～17カ月分の給与： 1.2%
 - 法定最低賃金月額17～18カ月分の給与： 1.4%
 - 法定最低賃金月額18～19カ月分の給与： 1.6%
 - 法定最低賃金月額19～20カ月分の給与： 1.8%
 - 法定最低賃金月額20～25カ月分の給与： 2%
- 源泉徴収：現行の規則による。

司法控除：労働者の経済的な義務履行のために裁判官により命令されるもの。控除額は、差し押さえ命令の中で定められ、雇用主はこれを実施する義務がある。

任意の控除：労働者により雇用主に対して明確な事前の書面による許可を得て行われる、法的控除や司法控除以外の控除。

19. 自営の請負人の総合社会保障制度の保険料支払い

準拠法：2019年法律1955号244条

統制機関：年金財政負担金管理特別行政ユニット（UGPP）/労働判事

自営の請負人は、契約価格月額40%に対する社会保障の保険料を支払わなければならない。付加価値税（IVA）が発生する場合、これは含まない。

現在、自営の請負人の社会保障制度への保険料支払いは、統合保険料清算表（PILA）により、終了した月、つまり前月の収入に応じた金額を行うことになっている。

契約者は、請負人が総合社会保障制度の保険料支払いを行ったことを確認しなければならないことを特筆する。

20. 石油関係の活動に従事する自営の請負人

準拠法：憲法/ 1957年政令284号/ 2003年政令3164号

統制機関：労働省/ 鉱山エネルギー省/ 労働判事

石油の探査、開発、輸送、または精製部門に従事する自然人または法人が、その事業あるいは会社目的とかかわる本質的な活動を、自営の請負人を通じて実施する場合、その労働者は、法律、協定、集団協定、仲裁の決定に従い、該当する就業地域の同じ会社の労働者が受けるのと同じ給与や給付を受ける権利を有する。

それゆえ、契約者の会社目的と関係する、石油産業自体の本質的な活動を実施する請負人の労働者は、実施する活動に応じて、契約会社の労働者と同じ給与や給

付を受けなければならない。

2003年政令3164号では、石油産業の本質的な活動と考慮される活動について言及しているが、その中には、石油のポンピングを、より簡単に経済的に行うための熱処理、電気処理、化学処理システムのオペレーション、石油精製プロセスの機材やユニットの建設、コントロール、オペレーション、技術保守、原油や中間製品、精製石油の輸送用のパイプライン、タンク、ポンプの建設、オペレーション、技術的保守などがある。

21. 職場のハラスメント

準拠法：憲法/ 2006年法律1010号/ 刑法

統制機関：労働省/ 労働判事/ 刑事判事

2006年1月23日発行の法律1010号は、仕事上の関係における人間の尊厳に対する、攻撃、虐待、侵害を定義し、予防、修正、罰するものである。

この法律により、雇用主は、会社の内規を改定し、職場のハラスメント行為の予防メカニズムと、職場で発生するこうした行為を克服するための秘匿性の、和解を目指した効果的な内部手順を定める義務がある。

同様に、雇用主は、企業内で発生する行動を防止および調査することを目的とする職場共生委員会を設立する必要がある。職場共生委員会の機能と特性に関する特定の規則があり、企業はこれを遵守しなければならない。

職場でのハラスメントの申し立て、苦情、告発を行う人、またはそれらの手続きで証人となる人はすべて、申し立てまたは苦情提出から6か月以内に解雇されないよう、特別な保護を受ける。同様に、雇用主は、従業員に対し、憲法で示された保護、および労働差別に関連する集団協定、または、これについて定める法律や、何らかの憲法上の保護を定める法律が言及する保護を保証しなければならない。

セクシャルハラスメントも、職場でのハラスメントとして扱われるが、被害者は、更に該当する刑事手段を取ることができる。

22. 職場共生委員会

準拠法：憲法/ 2006年法律1010号/ 2012年決定652号

統制機関：労働省

職場共生委員会は、健康に影響を及ぼす可能性のある心理社会的リスクから労働者を保護することを主な目的とする監視グループである。

この組織は、雇用者と労働者からの同数の代表者と、それぞれの代理人で構成され、敬意、公平、平穏、機密、留保、倫理などの行動精神を備えている必要がある。

委員会を構成する労働者の数は、次のように会社の規模によって異なる。

労働者数	委員会メンバー
10人以下	計2人：労働者代表1人、雇用者代表1人
11～50人	計4人：労働者代表2人、雇用者代表2人
51～500人	計6人：労働者代表3人、雇用者代表3人
501人以上	計8人：労働者代表4人、雇用者代表4人

委員会メンバーの任期は、その構成から2年間であり、定期的に少なくとも月に一度会合を行う必要がある（メンバーの半数を超える参加により）、また、同委員会の介入を必要とする事項が発生した際には、臨時に会合を行う。

上記に加えて、委員会が実行しなければならない代表的な機能は次のとおりである。

- 職場でのハラスメントの可能性のある状況が記載されている苦情と、それを裏付ける証拠を受け取り、処理を行うこと。
- 苦情や告発が行われた特定のケースまたは具体的なケースを秘密裏に調べ、苦情の原因となった事実について当事者両者に個別に事情聴取を行う。
- 両当事者間の対話の場を作るために会議を進め、紛争の効果的な解決に到達するための相互のコミットメントを促進する。
- すべてのケースにおいて秘匿性の原則を保証しつつ、職場での共生を促進するために、当事者間で合意された改善計画を策定する。
- 苦情に関する両当事者間で定められたコミットメントの履行について追跡調査を行い、定められた事項が履行されているかどうかを検証する。

- 苦情についての統計、すべてのケースの追跡調査、提言などを含む委員会の運営に関する報告書を3カ月ごとに作成し、企業の経営者に提出する。

上記にかかわらず、職場共生委員会は、社会に職場でのハラスメントが存在することを宣言する権限は有していない。労働判事のみが、この権限を有している。

23. 労働者のための家族とのスペース保護

準拠法：2017年7月26日発行法律1857号

統制機関：労働省

家族の保護を保証するために、雇用主は、労働者が未成年の子供、配偶者、または恒久的なパートナー、第三世代の家族や第三親等までの血族、障害や依存の状態にある家族を保護し寄り添いながら、家族と共に過ごせるよう、労働者とフレキシブルな勤務時間を定めることができる。

さらに、雇用主は、直接または従業員が所属する家族補償基金を通じて、労働者に家族と共有できる日（1日）を半年ごとに提供しなければならない。

雇用者が上記の半年ごとの日を定められなかった場合、雇用主は、労働者が家族と共有するスペースを持てるよう、1日の休みを許可しなければならない。ただし、上記の半年ごとの日は、労働者の休暇には影響しない。

24. 職場における授乳家族のフレンドリールーム

準拠法：2017年法律1823号/ 2018年決定2423号

統制機関：労働省

雇用者は、母乳育児中の女性が就業時間中に母乳を抽出して保存できるように、施設内で厚生省によって確立された技術的パラメーターを満たすスペースを整備する必要がある。

職場における授乳家族のフレンドリールームは、後で母乳を家に運び、母親の不在中に赤ちゃんに与えられるよう、技術的な安全基準の下で母乳を抽出し、保存できる適切な条件が確保されていなければならない。

これらのフレンドリールームを満たすべき最低限の技術的パラメーター、および衛生、健康、装備については、2018年決定2423号を通じて保健社会保護省によって定められており、雇用者が果たすべき義務の一部である。

これらの部屋の使用により、雇用者が母乳育児の時間を認め、保証する義務が免除されるわけではなく、授乳中の母親はこの部屋を使用してもよいし、自宅に移動したり、職場で授乳を行ってもよい。

この義務は、資本金が最低法定賃金1,500カ月分以上の会社、または資本金が法定最低賃金1,500カ月分未満であるが、従業員が50人以上の民間企業の場合、履行しなければならない。

25. 外国人労働者

準拠法：憲法/ 労働基本法/ 2010年法律1429号/ 2016年決定1220号/ 2017年決定6045号/ 2018年決定1238号/ 2018年決定4386号

統制機関：労働省/ 外務省/ コロンビア移民庁

外国人労働者は、コロンビア人労働者と同じ権利と義務を有する。外国人との雇用契約はコロンビアの労働規制に完全に従うものである。しかし、外国人がコロンビアで雇用契約を締結する場合、コロンビア人労働者を雇用する場合と比較して、雇用主と労働者の両方が、外国人の入国のための管理手続きと滞在中のコントロールのための手続きに由来する追加の義務を履行する必要がある。

2017年8月2日に外務省により発行された2017年決定6045号は、一時的労働者査証（査証タイプTP-4）を移民労働者査証（査証タイプM）に変更した。コロンビアで労働契約を通じて契約される外国人はこれを取得しなければならない。

この査証は、専門的な仕事を実施するために入国または滞在する意図のある、民間の企業や団体、公的機関、個人により契約される外国人、コロンビアの会社内で具体的な職務を担うため、海外から派遣される外国人、宗教団体の階級制度を構成しないボランティアやミッショネアー、その活動のために有償で契約された芸術、スポーツ、文化グループの構成員である外国人に与えられる。

Mタイプの査証が発行されたら、雇用主および労働者は、移民管理当局により定められた特定の義務を履行しなければならない。

更に、アルゼンチン、ブラジル、ボリビア、ペルー、エクアドル、ウルグアイ、パラグアイ国籍の人々は、メルコスール合意によりMタイプの査証を申請することができ、その期間は最長で3年間である。

メルコスール合意によるMタイプの査証を得た外国人は、コロンビアにおいていかなる合法的な活動でも実施することができ、コロンビアに拠点を置くいかなる会社とも契約を締結することも含まれる。

上記の査証は、一般的に外国人労働者向けに手続きされるものであるが、別のタイプの査証があり、それぞれのケースによってその妥当性が分析される。従って、労働契約または役務提供契約を通じてコロンビアで雇用される外国人だけで

なく、以下の事項に従い、コロンビア査証を取得する義務があるかどうかが変わることに留意する必要がある。

- 国籍、
- コロンビアで実施する活動、
- 必要な滞在期間、
- コロンビアにおける経済的な報酬

上記は、以下と関係する。

- a) コロンビアでは、制限を受ける国籍がある。つまり、入国の際に必ずビザが必要な国籍がある。例えば、アフガニスタン、コンゴ、キューバ、エジプト、イランなどは、コロンビアでの滞在期間や活動に関係なく、入国するためには、入国前に査証を取得しなければならない。
- b) コロンビア移民庁が、制限を受けない国籍の外国人がコロンビア国内に入国する際に与える「入国滞在許可（以後、PIP）」では、一定の活動の実施が認められず、また、外国人への報酬支払も認められない。それゆえ、どの査証あるいはPIP許可を申請すべきかについては、それぞれのケースについて分析する必要がある。
- c) PIPあるいは査証によっても、一定の滞在期間が外国人労働者に認可されることになる。

同様に、査証またはPIPを有する外国人を雇用または入社させる、コロンビアに本拠を置く会社は、コロンビア移民庁の外国人報告システム（SIRE）に対し、雇用から15日以内に当該外国人を登録しなければならない。また、雇用関係が終了する際には、両者間の関係終了から15日以内にこれを登録しなければならない。

同様に、雇用契約または役務提供を通じて外国人を雇用する企業は、その契約締結あるいは雇用開始から暦日120日間以内に、労働省が創設したプラットフォームを通じて、コロンビア国内の外国人労働者統一登録（RUTEC）に登録を行う必要がある。また、外国人労働者や請負人の雇用が終了した際、その経済活動に何らかの変更が生じた際、外国人がその住居を恒常的なかたちで変更した際には、その変更が発生した日から暦日30日間以内に、登録内容を更新しなければならない。

26. 規則

準拠法：労働基本法

統制機関：労働省/労働判事

雇用主は次の規則を定める必要がある。

社内就業規則：恒常的に5人以上の労働者を有する商業会社、または、10人以上を有する工業会社、20人以上を有する農業、牧畜、林業会社は、就業規則を定める義務がある。

これらは、雇用主と雇用関係にある労働者が従わなければならない条件を定めたルール of 総体である。社内就業規則は、事前に定められた特定の基準に従って構成する必要がある。

社内就業規則は、内部回覧とともに掲示板で公開する必要がある。そこには、規則の内容、発行する日付について記載しなければならない。労働者は、続く15営業日以内に、必要と思われる調整を申請できる。ただし、異議に関して合意に達しなかった場合、労働監督官は対応する調査を進め、雇用主に追加または修正を行うように指示し、雇用主はこれを15営業日以内に行わなければならない。

社内就業規則には、少なくとも以下が含まれている必要がある。

雇用主または仕事場の表示、入社条件、学習や試用期間、一時的あるいは臨時労働者、労働者の入社・退社時間、食事時間および休憩時間、超過時間および夜間労働、許可、認可、支払い、法定休日、有給休暇、産休、安全要件と指示、序列、雇用主と労働者の義務と禁止事項、過失の段階と確認手順、懲戒制裁の段階と適用方法、人事についてのクレーム提出先担当者とその処理方法、規則の公開ルールと有効期間等。

労働衛生安全特別規則：恒常的に10人以上を雇用するすべての会社は、衛生安全特別規則を定める必要がある。

更に、会社は、労働安全衛生管理制度（SG-SST）を定め、その該当するポリシー、労働安全衛生合同委員会および職場共生委員会を設立しなければならない。

27. 労働安全衛生管理制度（SG-SST）

準拠法：2014年政令1443号/2015年統一規指令1072号/2019年決定0312号

統制機関：労働省/労働判事

すべての企業は、労働安全衛生管理制度（SG-SST）を実施しなければならない。これは、安全や健康に影響を与える可能性のある職場でのリスクを予測、認識、評価、制御することを目的とした論理的で段階的なプロセスであり、労働者および請負業者の両方に該当する労働安全衛生対策を適用して行う。

2019年決定0312号に従い、SG-SSTが満たすべき最低基準は、会社が有する労働者の数と分類されるリスクのレベルによって異なる。

したがって、すべての雇用主は、その他の方針、プログラム、手順、および要件に加え、労働安全衛生方針を定めていなければならない。これはすべての労働者に普及されなければならない。同様に、すべての企業は、企業の特徴、危険の特定、作業に関連するリスクの評価に従って、労働者の労働安全衛生面での研修を保証する必要がある。これらの研修プログラムは、少なくとも1年に1回、職場の安全衛生に関する合同委員会（COPASST）の参加を得て見直さなければならない。

同様に、雇用主は、SG-SSTへの準拠を検証するために、年次監査を実施する必要がある。これはCOPASSTの参加により実施される。

ただし、SG-SSTの実行責任者は、これに関する50時間の仮想研修コースを完了し、該当する認定を取得する必要がある。同様に、労災保険会社（ARL）は、SG-SSTの実施に関連してCOPASSTに対し研修を行う義務があり、該当する技術的なアドバイスとサポートを提供しなければならない。

SG-SSTの実施フェーズは次のとおりである。

- i) **初期評価**：この段階で、会社は自己評価を実施し、労働安全衛生の優先順位とニーズを特定し、会社の年間活動計画を定める必要がある。
- ii) **初期評価に基づく改善計画**：これは、コントロールメカニズムであり、企業は初期自己評価で見つかった弱点を修正するための改善措置を講じなければならない。
- iii) **実行**：自己評価の結果および改善計画に応じてSG-SSTを実施する。
- iv) **フォローアップと改善計画**：企業は最低基準に従い自己評価を実行し、労働安全衛生管理制度計画に応じて改善計画を定め、それを開発中の管理制度計画に組み込む必要がある。
- v) **検証段階**：2019年11月から、労働省により実施される。

2019年12月時点で、雇用主は最低基準に従う自己評価を実施し、自己評価の結果に応じて改善計画を準備し、2020年のSG-SSTの年間計画を策定しなければならない。それにより、2020年1月以降、すべての管理システムは、1～12月までを1年として、またはその年の途中で会社が設立された場合はそれ以降12月までを1年目とし、年次実施しなければならない。

28. 外部委託（アウトソーシング）

準拠法：憲法/ 労働基本法/ 2006年政令4369号

統制機関：労働省/ 労働判事

労働仲介サービスを提供するために法律で許可されている唯一の組織は、人材派遣会社である。ただし、アウトソーシングの形態を通じて、会社の主要な目的を構成しない活動の管理上および運用上の管理を委託することは可能である。

A. 人材派遣会社

人材派遣会社は、第三者と役務提供を契約し、個人により実施される仕事を通じて、これを行う。この個人は、人材派遣会社と雇用関係を結ぶため、雇用主は人材派遣会社である。

この意味で、時折の仕事、人員の交代、または製品の生産、輸送、販売の増加等の特定の場合のみ、6カ月間の役務提供について人材派遣会社を契約でき、この期間は同じく6カ月間延長可能である。

それゆえ、人材派遣会社と、同じサービスについて契約できる最大期間は1年であるため、この期間を超えた場合、ユーザー会社が実際には労働者の雇用主であり、当事者間で不正な契約があったと判断され、契約両者の会社に対する罰則が発生し、ユーザー会社側が労働者に該当する支払いを行わなければならない。

B. アウトソーシング会社

アウトソーシングとは、外部企業による特定のサービスの提供であり、クライアント企業は、企業の特定の活動の管理上および運用上のコントロールを委託する。

この形態は、サービスプロバイダーが契約サービスの専門家であり、技術的および管理的な自立した統合された自己管理方法でそれを実行するものと考慮され、アウトソーシング会社は自らの方策、手段で契約業務を実施しなければならない。

従って、クライアント企業は、生産活動またはプロセスの一部を第三者と契約することで、例えば、製品の販売など、特定の活動を直接実行せず、別の法人がそれを実施することを選択することができる。生産ユニットの一部を委託された会社（アウトソーシング会社）は、その業務を指揮、管理し、その実行にともなうすべてのリスクを引き受ける。

ただし、会社の通常の業務活動は、アウトソーシングの形態を通じて部分的に外部委託することはできない。そのため、会社の直接雇用の従業員と、アウトソーシング会社を通じて契約された労働者が、同じ業務や直接関係する業務を行うことはできない。そのような行為は、アウトソーシング会社が専門的なサービスを

提供しているのではなく、人材を仲介していると解釈される恐れがある。コロンビアではこれは、人材派遣会社にのみ認められた活動となる。

アウトソーシングについて定めた法規に従うと、アウトソーシング会社の従業員は、アウトソーシング会社からのみ、直接、命令や指示を受けなければならない、クライアント会社は、これらの人員に対する、いかなる種類の従属関係、管理、または指揮関係も有さない。それゆえ、事業の目標、目的、方針、およびその他の特定の事項は、クライアント会社からアウトソーシング会社に対して設定されるべきであり、クライアント会社からアウトソーシング会社の社員にこれを課してはならない。いかなる場合でも、アウトソーシング会社の社員は、クライアント会社からの命令を受けてはならないためである。

最後に、クライアント会社が、会社の主たる目的と関連するプロセスを外部委託する場合、アウトソーシング会社の労働者に与えられる給与、福利厚生および補償の金額について、アウトソーシング会社と共同で負担しなければならない。

29. 総合年金制度

準拠法：憲法/労働基本法/1993年法律100号/2003年政令2090号

統制機関：労働省/年金財政負担金管理特別行政ユニット (UGPP) / 労働判事

総合年金制度には、以下の二つの制度がある。

- A. 特定支給額の年金保険制度：旧社会保険庁、現在のCOLPENSIONESが取り扱う。
- B. 個人年金保険制度（個人貯蓄）：民間の年金保険会社が扱う。

上記二つのいずれにおいても、加入者に対し、その受給条件が満たされた場合、老齢年金あるいは障害年金を保証している。いずれの年金についても受給条件が満たされない場合、残高の払い戻しあるいは代償がある。上記二つの制度は相互に排他的であるため、一人の人が同時に二つの制度に加入することはできない。

現行の規則に従うと、加入者には以下の2種類がある。

- (i) **強制加入者：**雇用契約により雇用されている人、または公務員として雇用されている人。また、役務提供契約の形態で就労する自然人、またはその他の形態で就労する自営業者。
- (ii) **任意加入者：**国内に居住する自然人および海外に居住するコロンビア人で、強制加入者の資格を持たず、本法により明確に除外されない人。

このように、老齢、障害および死亡のリスクをカバーする他の国の制度に加入し、拠出を行っている場合に限り、外国人労働者のコロンビアの総合年金制度への加入は任意となる。

上記に従い、外国人労働者が、上記の要件を満たしているためコロンビアの年金制度に加入することを希望しない場合、雇用主には、外国の年金制度への加入証明を提出するよう要求することを勧める。

30. 主な労働訴訟や苦情

弊社の経験を通じて特定した、通常労働裁判所に訴えられる主な労働訴訟には以下のものがある。

- 正当な理由のない解雇についての賠償
- 超過時間の認識と支払い

憲法裁判所に訴えられる主な憲法訴訟は、以下のとおりである。

- 強化された労働安定性（労働者の復職につながる。）

労働省に対して行われる主な訴えは、以下のとおり。

- 職場のハラスメント（労働者はこの場合、強化された労働安定性を有することになるため、6カ月間、労働契約を終了することがないよう求める。）
- 労働契約を相互合意により終了するための和解