

Cómo llenar el historial de trabajo

- Datos básicos -

- ☆ Los datos básicos, como los títulos, el nombre y apellido, el sello, la edad, las fechas, etc. deben estar escritos con claridad. Cuando haya alguna calificación en particular por la cual se presenta a un trabajo, ésta debe ser descrita concretamente.
- ☆ Se debe evitar los términos y abreviaturas que sólo se utilizan en un ámbito laboral determinado.
- ☆ Distinga claramente los “hechos (experiencia laboral hasta el presente)” de las “expectativas (deseos propios)”.
- ☆ Haga su propia promoción de forma concisa estableciendo un vínculo entre sus experiencias, sus deseos y la razón por la cual desea trabajar en esa empresa.
- ☆ Revise el texto para comprobar que no haya errores, omisiones, etc.

Deje suficiente margen a la izquierda para que pueda ser archivado.

Escriba su experiencia laboral en orden cronológico, especificando qué tareas realizó y dónde.

職務経歴書

平成〇年〇月〇日
労働 花子 印
(28歳)

1. 希望職種
(1) 販売(接客を始め、仕入れから売上管理までを希望)
(2) 調査・企画・宣伝
(調査の仕事をしたことはありませんが、若者の流行や嗜好について常に情報収集してきました。この経験を活かせると思います。)

2. 職務経歴
(株)〇〇〇書店にて、8年間勤務
[会社概要]
事業内容 書籍・文具の販売、CD・ビデオのレンタル
年 商 5億6千万円 従業員数60人
事業所数 本店を含め5店舗 創業昭和3年4月
[経 歴]
平成3年4月 (株)〇〇〇入社 3ヶ月間本店売場で実習
レジ打ち、品だし、返品作業、伝票発行、接客を学ぶ
7月駅ビル店配属 雑誌部門を担当する
5年3月 同店でコミック・児童書を担当
・仕入れから陳列、在庫、売上管理まで任される。
・アルバイト、パートの指導役となる 6年5月 商工会主催のPOPセミナーを受講。以後店内POPを任される。
12月 全店部門別売上ベストになり表彰される。(コミック・児童書)
・新学期やクリスマス、バレンタイン等の催事企画を任される。7年10月 郊外型店舗 〇〇店オープンに伴い異動
・開店準備のメンバーとして活動
・コミック児童書を引き続き担当 8年3月 同店でCD・ビデオのレンタルを担当 現在に至る

3. 仕事を通して身につけてきた職業能力
(1) 接客(販売員としてのマナーと言葉遣い)
(2) 商品知識(コミック・雑誌・児童書・CD・ビデオ)
(3) 若者の嗜好・流行についての情報
(4) 催事企画
(5) POPデザイン(手書きのちらし・広告・ポスター作成)

4. 仕事への姿勢
(1) 主に少年や若者を相手に接客してきましたが、相手の目線に立って親しみやすく節度をもった対応を心がけてきました。親御さんからも感謝されています。
(2) 骨惜しみせず、自分から仕事をみつつけようとしています。

以上

La siguiente página de Web contiene muestras de historiales de trabajos divididos por tipos de empleo.
http://www.hellowork.go.jp/html/info_1_s.html

3 Leyes japonesas relativas a las normas laborales que deberá conocer

A los extranjeros que trabajan en Japón se les aplica la ley relativa a las Normas Laborales. Entre las normas que se les exigen a las empresas según las reglamentaciones de la misma ley, se citan las siguientes (extracto).

- (1) Prohibición del trato discriminado por razones de nacionalidad
Se establece que los empleadores no deben dar un trato discriminado con respecto a los salarios, horario de trabajo y demás condiciones laborales debido a la nacionalidad del trabajador, sus creencias o por la clase social. (Artículo 3 de la Ley de Normas Laborales)
- (2) Indicación de las condiciones de trabajo
Se establece que al firmar el contrato de trabajo, los empleadores deben indicar claramente al trabajador el salario, el horario de trabajo y demás condiciones de trabajo. Especialmente con respecto a los datos relacionados con el salario y el horario de trabajo y demás datos que establecen las órdenes, es necesario que se les otorgue un documento (Ver el documento adjunto) que aclare sus detalles. (Artículo 15 de la Ley de Normas Laborales)
- (3) Prohibición del trabajo forzado y el despojo de salario por intermediarios
El empleador no debe imponer el trabajo en contra de su voluntad con violencia o con amenazas. Además de los casos permitidos por la Ley, no debe desarrollar como oficio la obtención de beneficios por la mediación en el empleo de los demás. (Artículos 5 y 6 de la Ley de Normas Laborales)
- (4) Prohibición de contratos que establezcan las multas o las indemnizaciones por incumplimiento del contrato de trabajo
Se prohíbe la celebración de contratos que establezcan las multas o los montos de las indemnizaciones por incumplimiento de trabajo por parte de los trabajadores como el despido antes del cumplimiento del período del contrato, etc. (Artículo 16 de la Ley de Normas Laborales)
- (5) Limitación del despido de trabajadores durante la convalecencia por un accidente de trabajo
Se prohíbe por norma el despido del trabajador durante el período de la licencia o durante 30 días después del mismo por haber sufrido lesiones o esté en tratamiento por enfermedades causadas por el trabajo. (Artículo 19 de la Ley de Normas Laborales)
- (6) Preaviso de despido
En caso de despido del trabajador, por norma el empleador debe dar un preaviso de por lo menos 30 días de anticipación. En caso de no realizarse el preaviso, es necesario que se pague el salario promedio superior a la cantidad de días que falten para completar los 30 días (asignación por preaviso de despido). Sin embargo, se exceptúa en el caso de quedar imposibilitada la continuación de las operaciones por causas de fuerza mayor como los desastres naturales, etc., o por razones que se atribuyen a la responsabilidad del trabajador, en cuyo caso debe obtenerse la certificación de excepción del preaviso de despido expedida por el Jefe de la Superintendencia de las Normas Laborales. (Artículos 20 y 21 de la Ley de Normas Laborales)
- (7) Pago de salarios
Los salarios deben ser pagados directamente a los trabajadores en la moneda corriente, por el monto total y por lo menos una vez por mes en una fecha determinada. Sin embargo, quedan exceptuados del pago del monto total las retenciones como los impuestos, las primas del seguro de trabajo, los aportes del seguro de salud, las cuotas de asociado según el convenio laboral, etc. (Artículo 24 de la Ley de Normas Laborales)

(8) Salario mínimo

El empleador deberá pagar a sus empleados un sueldo superior al salario mínimo (Artículo 5 de la Ley de Salario Mínimo). Los salarios mínimos están determinados por cada prefectura, por cada región y por industria.

(9) Horario de trabajo, días de descanso

El empleador no deberá hacer trabajar al empleado más de 8 horas diarias y 40 horas semanales (44 horas con respecto a una parte de los establecimientos de determinada escala y gremio) (Artículos 32 y 40 de la Ley de Normas Laborales). El empleador deberá otorgar a los trabajadores un descanso de por lo menos 1 día por semana y más de 4 días a través de 4 semanas (Artículo 35 de la Ley de Normas Laborales).

(10) Salario adicional por horas extras, trabajo en días de descanso o trabajo nocturno

En el caso de que el empleador haga trabajar al empleado más horas que las establecidas legalmente (por norma 8 horas diarias y 40 horas semanales), o en días de descanso legales (1 día semanal o 4 días cada 4 semanas), se requiere un trámite determinado establecido por la Ley. (Artículo 36 de la Ley de Normas Laborales)

Asimismo, las tareas excediendo las horas de trabajo legales, deberá pagarse un salario adicional calculado sobre la base de una tasa de más del 25% del monto calculado del salario de las horas de trabajo y día de trabajo normal y una tasa de más del 35% con respecto a la labor de los días de descanso legales.

Además, para las tareas nocturnas (desde las 22:00 horas hasta las 05:00 horas), deberá pagarse un salario adicional calculado con una tasa de más del 25% del monto calculado del salario de las horas de trabajo normales (Artículo 37 de la Ley de Normas Laborales).

(11) Vacaciones anuales pagas

El empleador debe otorgar vacaciones anuales pagas a los trabajadores que hayan trabajado más de 6 meses continuos y hayan asistido más del 80% de los días laborales (La cantidad de días otorgados varían según los años de antigüedad, pero en el primer año es de 10 días.) (Artículo 39 de la Ley de Normas Laborales).

(12) Devolución de dinero y artículos de valor

En el caso de muerte o retiro del trabajador y cuando fuera solicitado por la persona con derecho, el empleador deberá pagar el sueldo en un plazo de 7 días y devolver los objetos de valor que pertenezcan al trabajador correspondiente (Asimismo, el empleador no debe retener el pasaporte ni el certificado de registro de extranjero.) (Artículo 23 y otros de la Ley de Normas Laborales).

(13) Seguridad y sanidad

Para garantizar la seguridad y la sanidad de los trabajadores, el empleador debe tomar medidas para prevenir el peligro o las perturbaciones de la salud de los trabajadores a través de los cursos de educación sobre la seguridad y la sanidad (educación en el momento de la contratación, etc.) o el cumplimiento del diagnóstico de la salud, etc. (Artículos 59 y 66 de la Ley de Seguridad y Sanidad Laboral).

Ocasiones en las que deberá consultar con el “Centro de Consultas para Trabajadores Extranjeros” más cercano (ubicados en la Sección de Inspección del Departamento de Normas laborales perteneciente a la Dirección de Trabajo de las principales prefecturas), o bien con la Superintendencia de Normas Laborales.

Por ejemplo...

- cuando no se ha realizado el pago del salario,
- cuando no se ha realizado el pago de horas extras,
- cuando es despedido durante la convalecencia por lesiones causadas en el trabajo,
- cuando es despedido abruptamente y no se ha realizado el pago de la asignación por preaviso de despido,
- cuando ha ocurrido un accidente de trabajo y sin embargo no ha recibido el subsidio por gastos médicos ni licencia,
- cuando el salario, las horas de trabajo y demás condiciones de trabajo no están especificadas en el momento de firmar el contrato de trabajo,
- cuando la seguridad y la sanidad del lugar de trabajo no están suficientemente garantizadas y haya peligro de accidentes de trabajo etc.,
- acuda al Centro de Consultas para Trabajadores Extranjeros, donde se pueden realizar consultas en diversos idiomas sobre las condiciones de trabajo. (→ Ver página 48)

4 Al retirarse de la compañía

Al retirarse de la compañía donde trabaje, tenga en cuenta los siguientes puntos.

(1) Renuncia voluntaria

Deben ser confirmados previamente los detalles y trámites para el retiro, debido a que existen normalmente las reglas del reglamento de trabajo. Según el Código Civil (Artículo 627), en el caso de contratos de trabajo en los cuales no se fijan los plazos, se establece por norma que debe notificarse el retiro con dos semanas de anticipación y en el caso de establecerse las remuneraciones por períodos, se requiere por norma la notificación durante la primera mitad del período correspondiente para retirarse finalizado ese período.

Además, en el caso de notificar el “retiro inmediato”, es deseable que se discuta suficientemente con la compañía sobre el momento del retiro, etc., debido a que la misma puede tener dificultades para la búsqueda del reemplazante y la sucesión de las tareas.

(2) Despido por el empleador

“Despido” es la conclusión unilateral del contrato de trabajo por voluntad del empleador. Como se ha citado en el punto 3 (6), para el despido se requiere por norma un preaviso de por lo menos 30 días del empleador al trabajador, y en el caso de no darse el preaviso de 30 días, es necesario que se pague el salario medio de más de la cantidad de días faltantes hasta completar los 30 días (asignación por preaviso de despido) (Artículos 20 etc. y 21, de la Ley de Normas Laborales).

Las personas que hayan sido contratadas por un establecimiento en Japón, deberán afiliarse por norma al seguro de empleo, salvo una parte de los trabajadores de horas reducidas como los trabajadores de horario parcial. Los asegurados al seguro de empleo, deberán realizar los trámites después del retiro de la compañía.

(1) Régimen del Seguro de Empleo

En Japón existe el Régimen del Seguro de Empleo. Con el Régimen del Seguro de Empleo se procura la estabilidad del empleo de los trabajadores en actividad y el otorgamiento del subsidio de desempleo para promover la estabilidad de la vida y el reemplazo de los trabajadores desocupados. Por norma, es necesario que se afilien al seguro de empleo incluso los extranjeros (salvo los funcionarios públicos extranjeros y las personas que demuestren estar recibiendo la aplicación del régimen del seguro de desempleo del extranjero), exceptuando los trabajadores de corto plazo como los de horario parcial de menos de 20 horas semanales. Al ingresar en una empresa toda persona, independientemente de su nacionalidad (e inclusive los que no tienen nacionalidad), queda asegurada y recibe su certificado de seguro por medio de su empleador. En el caso de no estar afiliado al seguro de empleo al ingresar en una compañía, deberá consultarse con la Agencia de Empleo inmediatamente después de su contratación.

(2) En el caso del retiro

En caso del retiro, por norma podrá beneficiarse con el subsidio de desempleo, etc. (asignación básica) con un límite de días establecidos, dentro de un año a partir del día siguiente a la fecha del retiro siempre que se satisfagan los siguientes requisitos.

- ① Haber recibido la confirmación de haber dejado de ser asegurado con motivo del retiro.
- ② Encontrarse en una situación que no pueda trabajar, pese a tener el deseo y la capacidad de trabajar.
- ③ Por norma, haber estado asegurado por un período total de más 12 meses durante dos años, antes de la fecha del retiro. (Sin embargo, en caso de haberse retirado por causa de bancarrota, despido, etc., también es posible contabilizar un período total de más de 6 meses por un año antes de la fecha de retiro.)

Después del retiro:

Deberá llevar los siguientes documentos a la oficina de la Agencia de Empleo de la jurisdicción del lugar de residencia y presentar la solicitud de empleo.

- ① Ficha de retiro (Será entregada por el empleador después del retiro o será solicitada por el propio interesado).
- ② Tarjeta de asegurado.
- ③ Sello (en el caso de tenerlo).
- ④ Documento que muestre su dirección y la edad (Certificado de registro de extranjero, etc.)
- ⑤ Dos fotografías recientes (3 × 2,5cm).
- ⑥ Libreta bancaria (a nombre del interesado).

Después de presentar la solicitud de empleo, en el caso de tener el derecho de recibir la asignación básica, se le notificará la fecha en la que deberá acudir a la Agencia de Empleo para que se le otorgue el "Certificado de derecho de subsidio". Deberá presentarse en la Agencia de Empleo y recibir el reconocimiento de desempleo. El día que reciba el reconocimiento de desempleo, recibirá el subsidio de la asignación básica.

Para el reconocimiento de desempleo, es necesario que se llene y se presente la solicitud de reconocimiento de desempleo acerca de los siguientes puntos.

- ① Si fue empleado, tuvo trabajo o realizó tareas o ayudó a realizar tareas en el hogar hasta recibir el reconocimiento.
- ② En el caso de obtener ingresos realizando tareas o ayudando en las tareas en el hogar, los días y el monto.
- ③ Si ha realizado actividades de búsqueda de empleo hasta recibir el reconocimiento.
- ④ Si está en condiciones de asumir un trabajo presentado por la Agencia de Empleo.
- ⑤ Si se ha empleado o ha iniciado una actividad por cuenta propia, o si tiene una perspectiva sobre los mismos.

Además, no será posible recibir el subsidio durante 7 días en estado de desocupación después de la fecha de la presentación de la solicitud de empleo (Se denomina período de expectativa.). Asimismo, en el caso de despido por causa grave atribuible a la responsabilidad del interesado, o cuando se retire voluntariamente sin causa justificable, no podrá recibir el subsidio durante 3 meses después de haberse cumplido el período de expectativa (Se denomina limitación del subsidio.).

<Para informaciones más detalladas sobre el Seguro de Empleo, diríjase a la Agencia de Empleo más próxima <Ver Pág. 40>>

Sobre el entrenamiento profesional público

(1) Sobre el entrenamiento profesional público

En los establecimientos públicos para desarrollar la capacidad laboral establecidos en cada prefectura se realizan entrenamientos destinados a capacitar laboralmente a los trabajadores. Esta capacitación técnica e intelectual es particularmente útil para aquellos que han perdido su empleo o desean buscar uno nuevo. La participación en estos cursos es gratuita (sólo se pagan ocasionalmente los materiales didácticos y libros de texto). Para obtener información sobre estos cursos de capacitación laboral, diríjase a la Agencia de Empleo "Hello Work" más cercano. Es posible recibir el subsidio de desocupación, etc. del seguro de empleo (asignación básica, asignación para asistir a los cursos y la asignación por viáticos). Además, existe la posibilidad de que se extienda el otorgamiento del subsidio de desempleo, etc. durante el período de entrenamiento.

(2) Sobre el régimen de subsidios para la educación y el entrenamiento

El régimen de subsidios para la educación y el entrenamiento es uno de los regímenes del subsidio del seguro de empleo, y se trata de un régimen que al concluir el curso de educación y entrenamiento indicado por el Ministro de Salud, Trabajo y Bienestar Social permite subsidiar parte de los gastos de la educación y entrenamiento que el interesado haya pagado a las facilidades de educación por la Agencia de Empleo, al asegurado ordinario del seguro de empleo que haya estado asegurado por más de tres años (la primera vez únicamente, por más de un año) en la fecha de iniciar el curso (de personas en actividad) o la persona que fue asegurado ordinario (persona retirada del trabajo).

<Para informaciones más detalladas, diríjase a la Agencia de Empleo más próxima <Ver Pág. 40>>

5 Otros regímenes del seguro para los trabajadores

(1) Régimen del seguro contra accidentes laborales

De acuerdo con la Ley del Seguro de Indemnización por Accidentes Laborales, en los establecimientos que empleen trabajadores se aplicará por norma el seguro contra accidentes laborales. Se otorga el subsidio del seguro necesario por lesiones, enfermedades, discapacidades, muertes, etc., por causas operativas y durante el viaje de ida y vuelta al trabajo.

Los detalles del subsidio del seguro contra accidentes laborales son los siguientes.

① Subsidio de convalecencia (indemnización)

Será otorgado en caso de necesitar el tratamiento médico por lesión o por enfermedad causada en el trabajo (o durante el viaje de ida y vuelta al trabajo).

② Subsidio por licencia (indemnización)

Se otorga desde el cuarto día, por los días que no pueda recibir el salario por no poder trabajar para recibir el tratamiento citado en el punto ①.

③ Pensión por lesión o enfermedad (indemnización)

Será otorgado en caso de encontrarse en un determinado estado de perturbación sin que se recupere después de haber transcurrido 1 año y 6 meses desde el inicio del tratamiento por lesión o enfermedad causada por el trabajo (o durante el viaje de ida y vuelta al trabajo).

④ Subsidio por discapacidad (indemnización)

Será otorgado en caso de quedar una determinada discapacidad después de curarse de la lesión o enfermedad causada por el trabajo (o durante el viaje de ida y vuelta al trabajo).

⑤ Subsidio para los deudos (indemnización), gastos de funeral (subsidio para el funeral)

En caso de muerte causada por el trabajo (o durante el viaje de ida y vuelta al trabajo), se otorgará el subsidio para los deudos (indemnización) o los gastos del funeral (subsidio para el funeral) a los que realizan el funeral.

⑥ Subsidio de asistencia prolongada (indemnización)

Será otorgado en el caso de que una persona que tenga una determinada discapacidad, lesión o enfermedad dentro de los beneficiarios de la pensión por discapacidad (indemnización) o pensión por lesión o por enfermedad (indemnización) reciba la asistencia prolongada permanente u oportuna.

⑦ Subsidio para el diagnóstico secundario de salud, etc.

En el caso de reconocerse un cuadro de anormalidad en todos los 4 renglones como la adiposidad, hipertensión, glucemia y colesterol como resultado del diagnóstico de salud regular según la Ley de Seguridad y Sanidad Laboral, puede recibir el diagnóstico secundario de salud y las instrucciones de salud determinadas (Excepto las personas que ya presenten patologías de enfermedades cerebrales o cardíacas.).

<Para más información sobre el Régimen de Seguro contra Accidentes del Trabajo, dirijase a la Superintendencia de Normas Laborales>

(2) Régimen del Seguro de Salud

Debido a que el seguro de salud se aplica también a los extranjeros mientras estén permanentemente empleados (*) en un establecimiento que recibe la aplicación, deberán afiliarse a este seguro.

(*) Es decir, cuando trabaja en cualquier corporación o en cualquier lugar de trabajo con 5 o más empleados permanentes, exceptuando algunos tipos de empleo, las tres cuartas partes o más horas y días de trabajo establecidas que equivalen a las de un trabajador del mismo tipo de empleo en esa empresa.

Mediante la afiliación al seguro de salud, se otorga el subsidio de asistencia médica o las asignaciones necesarias en el caso de recibir la consulta médica al enfermarse o lesionarse el asegurado y los familiares a su cargo. Además, existe el subsidio en el caso de parto y muerte. Sin embargo, en el caso de no estar afiliado a pesar de estar permanentemente empleado en un establecimiento que recibe la aplicación, o de haber olvidado el certificado de seguro de salud, todos los gastos médicos serán pagados por su cuenta.

(3) Régimen del Seguro Nacional de Salud

Entre los extranjeros que no sean objeto de la aplicación del seguro de salud de otro seguro de salud público, a las personas que tramiten el registro de extranjero y hayan tenido más de un año de período de estadía fijado por la Ley de Control de Inmigración (incluyendo las personas autorizadas a permanecer en Japón durante más de un año), se les aplicará por norma el Seguro Nacional de Salud.

Mediante la afiliación al Seguro Nacional de Salud, puede recibir el subsidio para la asistencia médica necesario en el caso de recibir la consulta médica al enfermarse o lesionarse el asegurado. Además, existe el subsidio en el caso de parto y muerte. Sin embargo, en el caso de no haber realizado los trámites de afiliación, todos los gastos médicos serán pagados por su cuenta.

(4) Seguro de pensión de bienestar social y pensión nacional

Debido a que el seguro de pensión de bienestar social se aplica también a los extranjeros mientras estén permanentemente empleados (*) en un establecimiento que recibe la aplicación, deben afiliarse a este seguro. Sin embargo, aunque no se encuentren permanentemente empleados los que tengan su domicilio en Japón deben afiliarse al sistema pensión nacional.

(*) Es decir, cuando trabaja en cualquier corporación o en cualquier lugar de trabajo con 5 o más empleados permanentes, exceptuando algunos tipos de empleo, las tres cuartas partes o más horas y días de trabajo establecidas que equivalen a las de un trabajador del mismo tipo de empleo en esa empresa.

Mediante la afiliación al régimen de pensión, en el caso de ancianidad, discapacidad, muerte, etc., se otorga respectivamente la pensión por ancianidad, la pensión por discapacidad (o ayuda por discapacidad), y la pensión por fallecimiento.

Además, los extranjeros que han estado afiliados al seguro de pensión pública en Japón, después del salir del país pueden recibir el pago de un monto global por retiro realizando el trámite de reclamo. Por norma, el monto global por retiro será pagado a las personas que se encuadren a las siguientes condiciones, cuando se presente el reclamo dentro de los dos años de la salida del país.

- ① No tener la nacionalidad japonesa
- ② Haber pagado durante más de 6 meses las primas del seguro de la pensión de bienestar social o de la pensión nacional.
- ③ No tener domicilio en Japón
- ④ Nunca haber tenido el derecho de recibir el pago de la pensión (Incluyendo la asignación por discapacidad.).

(Observaciones)

En caso de haber estado adscrito durante un cierto período al sistema de seguro público de pensión en otro país fuera de Japón, y cuando existe un convenio de seguro social entre ambos países que estipule la continuidad del cálculo del período de adscripción, es posible recibir el pago de la pensión correspondiente a los períodos de adscripción al seguro de pensión en Japón y en el otro país si se cumplen determinadas condiciones requeridas en base al convenio en cuestión. Sin embargo, en caso de haber recibido un monto global por retiro, el período de adscripción en Japón correspondiente a la suma de éste monto no puede utilizarse para el cálculo del total de período de adscripción en base al convenio de seguro social.

○ Japón ha establecido un convenio de seguro social que estipula la continuidad del cálculo del período de adscripción con Alemania, Estados Unidos, Bélgica y Francia.

<Para los detalles del régimen del Seguro de Salud y el régimen del Seguro de Pensión, diríjase a la oficina del Seguro Social, y para los detalles el régimen del Seguro Nacional de Salud, diríjase a la ventanilla de las oficinas municipales>

6 Acerca de la obligación de declarar el estado de contratación de trabajadores extranjeros

Según la reforma de la Ley de Medidas de Empleo, a partir del 1 de octubre de 2007, todos los empleadores que contraten a trabajadores extranjeros tienen obligación de procurar mejorar el control de empleo de los trabajadores extranjeros y de brindar asistencia para la recontractación, además de la obligación de declarar sobre el estado de contratación de los trabajadores extranjeros.

(1) Puntos principales sobre el régimen de declaración del estado de contratación de trabajadores extranjeros.

A partir del 1 de octubre de 2007 **todos los empleadores están obligados** a conocer con certeza el nombre, estado de residencia, período de residencia etc., de los trabajadores extranjeros (salvo de aquellos con residencia permanente especial, o de aquellos con visado oficial o diplomático), **cuan-do son contratados o al dejar el empleo**, y hacer la declaración correspondiente ante el Ministro de Trabajo y Bienestar Social (Oficina de la Agencia Pública de Servicios de Empleo “Hello Work”). (La negligencia o falsedad de la declaración puede ser penalizada con una multa de hasta 300 mil yenes).

Por tal razón en el momento de ser contratado o de dejar un empleo el empleador solicitará que usted muestre su Certificado de Registro de Extranjeros, su pasaporte, etc.

(2) Acerca de la obligación de mejorar el control de empleo de trabajadores extranjeros y de procurar brindar asistencia para la recontractación.

El empleador tiene obligación de mejorar el control de empleo de trabajadores extranjeros y de procurar brindar asistencia para la recontractación.

Respecto de las “Directrices relativas a las medidas adecuadas que el empleador debe adoptar para mejorar el control de empleo de trabajadores extranjeros (extracto)”, de éstas aquí se transcriben tanto los puntos principales como la versión completa, y por lo tanto le recomendamos que las lea y que procure ser contratado en aquellos lugares donde se realice adecuadamente el control de empleo.

Directrices relativas a las medidas adecuadas que el empleador debe adoptar para mejorar el control de empleo de trabajadores extranjeros (extracto)

○ Conceptos fundamentales

Respecto de los trabajadores extranjeros el empleador debe:

- **respetar las leyes y ordenanzas relativas al trabajo y la seguridad social;**
- adoptar las medidas apropiadas que están determinadas en estas directrices a fin de que los trabajadores extranjeros puedan ejercer su labor en condiciones apropiadas de trabajo, así como de seguridad y salud, **desplegando sus capacidades dentro del límite de su estado de residencia.**

○ Medidas que el empleador debe adoptar para mejorar el control de empleo de trabajadores extranjeros, etc.

Convocatoria y contratación de trabajadores extranjeros de forma justa

1. Convocatoria

Respecto de la convocatoria, el contenido del empleo, el salario, las horas de trabajo, el lugar de trabajo, el período de contratación y la aplicación de las leyes y ordenanzas relativas al trabajo y la seguridad social se deben mostrar por escrito mediante un impreso o por correo electrónico (en la medida en que alguien lo solicite). En especial, si el extranjero tiene su residencia fuera de Japón el empleador debe procurar aclarar de antemano los detalles sobre los gastos viaje, alojamiento y demás condiciones de empleo.

Además, si se reciben los servicios de un intermediario para los extranjeros residentes fuera de Japón, tales servicios deben ser de una empresa autorizada y registrada, y **no se deben recibir los servicios de aquellos que contravengan las Ley de Estabilidad Laboral o la Ley de Envío de Trabajadores.**

Al encargar una oferta de trabajo a alguna empresa de servicio de presentación de empleo se debe prestar especial atención a **no incluir condiciones discriminatorias tales como nacionalidad, etc.**

2. Contratación

Al realizar una contratación **se debe verificar previamente si la categoría de residencia del trabajador a contratar admite la realización de ese empleo**, y no se debe contratar a una persona cuya categoría de residencia no se lo permita.

Se debe procurar **una selección equitativa** de contratación a fin de que los trabajadores extranjeros puedan desplegar sus capacidades, dentro de los límites de su categoría de residencia.

Al contratar estudiantes recién graduados, no se debe excluir a los estudiantes extranjeros por razón de serlo, sino más bien se debe considerar que para la revitalización e internacionalización de la empresa mediante el empleo de estudiantes extranjeros que poseen un modo de pensar basado en una educación y una cultura diferentes, **es efectivo realizar convocatorias y contrataciones dirigidas a estudiantes extranjeros.**

Asegurar condiciones justas de trabajo

1. Trato igualitario

No se deben hacer discriminaciones de salario, horas de trabajo ni otras condiciones de empleo por razón de la nacionalidad de los trabajadores.

2. Especificar las condiciones de trabajo

Al realizar un contrato de trabajo con un trabajador extranjero **se debe especificar claramente y por escrito el salario, las horas de trabajos y demás condiciones principales de trabajo, de forma tal que el trabajador extranjero en cuestión pueda entender su contenido.**

3. Control de horas de trabajo adecuadas

Además del **control apropiado de horas de trabajo**, es necesario la elaboración de una nómina de los trabajadores. Por otra parte, **no se debe guardar los pasaportes, etc.** de los trabajadores extranjeros. Además, **el dinero y objetos de valor que son propiedad de los trabajadores extranjeros deben ser devueltos** en el momento de dejar el empleo.

4. Dar a conocer las ordenanzas relativas a la Ley de Normas de Trabajo

Se debe dar a conocer el contenido de lo establecido por las ordenanzas en cuestión. Para ello se debe procurar el cuidado necesario para fomentar la comprensión del contenido de las ordenanzas por parte de los trabajadores extranjeros, utilizando guías fáciles de comprender, etc.

Asegurar la seguridad y sanidad

1. Impartir instrucciones sobre seguridad y sanidad.

Las instrucciones sobre seguridad y sanidad a los trabajadores extranjeros se deben impartir de forma tal que los trabajadores extranjeros puedan comprender su significado. Se requiere particular atención **para que comprendan con certeza el uso de las maquinarias e instalaciones que van a utilizar, las medidas de seguridad y los medios de protección.**

2. Impartir instrucciones en japonés para la prevención de accidentes de trabajo.

Se debe procurar que **los trabajadores extranjeros adquieran el conocimiento de japonés necesario y las señas fundamentales etc.**, para que puedan comprender las indicaciones etc. **para prevenir accidentes de trabajo.**

3. Indicadores y avisos etc. en relación con la prevención de accidentes de trabajo.

Se debe procurar que **los trabajadores extranjeros puedan comprender los indicadores, avisos, etc. en relación con la prevención de accidentes** en el lugar de trabajo, mediante el uso de ilustraciones, etc. Además se debe realizar **el examen médico** como está establecido por la Ley de Seguridad y Sanidad Laboral.

4. Dar a conocer las ordenanzas relativas a la Ley de Seguridad y Sanidad Laboral, etc.

Se debe dar a conocer el contenido de lo establecido por las ordenanzas en cuestión. Para ello se debe procurar el cuidado necesario para fomentar la comprensión del contenido de las ordenanzas por parte de los trabajadores extranjeros, utilizando guías fáciles de comprender, etc.

Aplicación del seguro de trabajo, el seguro de accidentes de trabajo, el seguro de salud y el seguro de pensión y bienestar social

1. Dar a conocer el sistema y cumplir con los trámites necesarios

Se debe procurar dar a conocer el contenido de las ordenanzas relativas al seguro de trabajo, el seguro de accidentes de trabajo, el seguro de salud y el seguro de pensión y bienestar social, y sobre los trámites en relación con la solicitud de subsidios, etc. Se deben cumplir las ordenanzas relativas al seguro de empleo y al seguro social, y **realizar los trámites necesarios tales como la afiliación al seguro para los trabajadores extranjeros a los que se aplica el seguro, etc.**

2. Apoyo para solicitar los subsidios del seguro, etc.

Cuando un trabajador extranjero se retira del empleo, etc., se debe entregar el comprobante y realizar los trámites necesarios, y junto con ello se debe procurar brindar el apoyo necesario enseñándole la Agencia Pública de Servicios de Empleo en relación con los subsidios de desempleo.

En caso de ocurrir un accidente de trabajo etc., el empleador debe procurar atender las consultas del trabajador extranjero con respecto a la solicitud del subsidio del seguro contra accidentes laborales y demás trámites, realizar los trámites en su representación y prestar toda la asistencia necesaria.

En caso de que un trabajador extranjero, que ha estado afiliado al seguro de pensión y bienestar social por un período de más de 6 meses, regrese a su país, **se debe procurar que conozca la posibilidad de reclamar el pago extraordinario del subsidio por abandono del seguro**, y enseñarle la oficina a cargo del seguro social.

Control apropiado de personal, capacitación, bienestar social, etc.

1. Control apropiado de personal.

Se debe procurar especificar las cualidades y capacidades etc., es decir, el perfil del personal requerido para el empleo, estipular las condiciones de trabajo presupuestas de modo que haya un fluido entendimiento en el lugar de trabajo, establecer con claridad las determinaciones de calificación y salario, puesto de trabajo, etc. relativos al control de personal y **fomentar un ambiente de trabajo que facilite el despliegue de las capacidades de las diversas personas.**

2. Orientaciones para la vida diaria, etc.

Se debe procurar proveer **cursos de japonés** y orientaciones para que los trabajadores extranjeros comprendan los hábitos de vida, la cultura, las costumbres, las prácticas laborales, etc., del Japón, tratando de **responder a sus inquietudes tanto respecto de la vida diaria como del empleo.**

3. Realización de entrenamiento y capacitación.

Se debe procurar **realizar el entrenamiento y capacitación**, además de establecer un sistema para **atender consultas o quejas, facilitar cursos de iniciación en la lengua materna, etc.** y tomar las demás medidas necesarias para promover un ambiente laboral que favorezca el trabajo.

4. Establecimientos de bienestar social.

Además de **asegurar la vivienda adecuada** se debe procurar que haya suficientes ocasiones para el uso de los establecimientos de abastecimiento de alimentos, cuidados médicos, educación, cultura, esparcimiento, etc.

5. Assistance for leaving Japan and changing status of residence

Cuando se cumple el plazo permitido de residencia, finaliza la relación laboral y se debe procurar responder a las consultas sobre los trámites de retorno al país, etc. Además, en caso de cambio de categoría de residencia, se debe procurar facilitar un horario de trabajo que permita realizar los trámites correspondientes.

6. Apartados que deben tener en cuenta los empleadores que realizan envío de trabajadores y subcontratación

Los empleadores de las empresas de suministro de trabajadores deben respetar la Ley de Suministro de Trabajadores y realizar una correcta administración de su empresa.

- **Mostrara los trabajadores extranjeros el contenido en concreto del empleo** donde serán enviados, es decir, sus obligaciones de trabajo, el lugar de trabajo, los apartados relativos a la persona bajo cuya órdenes directas realizarán su trabajo, etc.
- Notificar al lugar de recepción sobre los nombres de los trabajadores extranjeros, si están afiliados al seguro de trabajo y al seguro social, etc.

El lugar de recepción, **no debe recibir suministro de trabajadores extranjeros de empresas que no están autorizadas o no están registradas**. Además, los empleadores que realizan subcontratación no deben realizar de hecho suministro ni envío de trabajadores bajo la forma de subcontrato y deben respetar la Ley de Estabilidad Laboral y la Ley de Envío de Trabajadores.

Los empleadores que realizan subcontratación deben **hacer que el responsable de empleo de la empresa que solicita sus servicios realice la tarea de control de personal, orientaciones para la vida diaria, etc.**, cuando el lugar de trabajo de los trabajadores extranjeros corresponde al lugar de trabajo de dicha empresa.

Prevención del despido y asistencia para la recontractación

Cuando una empresa realiza una reducción de personal debe **evitar el despido fácil** de trabajadores extranjeros y al mismo tiempo, cuando el despido sea inevitable, debe procurar prestar la asistencia debida a quienes deseen encontrar otro empleo, actuando como mediadores con otras empresas relacionadas, prestando servicios de capacitación y preparación, **brindando información sobre ofertas de trabajo, etc. para que los trabajadores extranjeros puedan hallar otro empleo de acuerdo con su categoría de residencia**.

○ Designar un encargado de empleo de trabajadores extranjeros

Cuando haya más de 10 trabajadores extranjeros contratados de forma permanente, es preciso **designar un encargado de empleo** de trabajadores extranjeros para que realice al control de los apartados estipulados en las presentes directrices para el mejoramiento del control de empleo.

Directrices relativas a las medidas apropiadas que el empleador debe adoptar para mejorar el control de empleo de trabajadores extranjeros

Nº 1. Objetivo

Las presentes directrices señalan las medidas necesarias que el empleador debe adoptar para poder implementar adecuadamente lo establecido en el artículo 8 de la Ley de Medidas de Empleo.

Nº 2. Conceptos fundamentales sobre las medidas necesarias que el empleador debe adoptar para mejorar el control de empleo de los trabajadores extranjeros.

Con relación a los trabajadores extranjeros, los empleadores deberán respetar las leyes y ordenanzas relativas al trabajo y relativas a la seguridad social (en adelante “leyes relativas al trabajo y la seguridad social”) como la Ley de Medidas de Empleo, la Ley de Estabilidad Laboral (1947, Nº 140), las leyes relativas al aseguramiento del manejo apropiado de los servicios de envío de trabajadores, el acondicionamiento de las condiciones laborales de los trabajadores enviados, etc., (1985, Nº 818, en adelante “Ley de Envío de Trabajadores”), la Ley del Seguro de Empleo (1974, Nº 116), la Ley de Normas Laborales (1947, Nº 49), la Ley del Salario Mínimo (1959, 137), la Ley de Seguridad y Sanidad Laboral (1972, Nº 57), la Ley del Seguro de Indemnización de Accidentes Laborales (1947, Nº 50), la Ley del Seguro de Salud (1922, Nº 70), la Ley del Seguro de Pensión de Bienestar Social (1954, Nº 115), etc., y junto con ello, asegurando las condiciones justas de trabajo, salud y sanidad, adoptar las medidas apropiadas de acuerdo a lo señalado en las presentes directrices para asegurar un ambiente de trabajo en el que los trabajadores extranjeros puedan desplegar sus capacidades efectivamente dentro de los límites de su categoría de residencia.

Nº 3. Definición de la categoría de trabajadores extranjeros

En las presentes directrices se denomina “extranjeros” a quienes no tienen nacionalidad japonesa, pero no se incluye ni a los residentes permanentes especiales, ni a quienes tienen visado oficial o diplomático. Se denomina, entonces, “trabajador extranjero” a los trabajadores que no tienen nacionalidad japonesa. Además, dentro de esta categoría se incluye también a las personas que desarrollan actividades para la adquisición de técnicas y oficios prácticos, etc. (en adelante “practicantes técnicos”), bajo la relación de empleo dentro de la categoría de residencia de “actividades especiales” del régimen de prácticas técnicas.

Nº 4. Medidas necesarias que el empleador debe adoptar para mejorar el control de empleo de los trabajadores extranjeros.

1. Medidas justas de convocatoria y selección

(1) Convocatoria

Al realizar la convocatoria de trabajadores extranjeros, el empleador debe especificar claramente a los trabajadores que se presenten, sobre el contenido del trabajo, el salario, las horas de trabajo, el lugar de trabajo, el período de contratación y los apartados relativos al seguro de trabajo y seguridad social, etc. (en adelante en 1, “especificaciones”) luego de ser contratados, y manifestar tales especificaciones por medio de un escrito impreso, o por correo electrónico para quienes lo deseen. En especial, cuando el potencial trabajador extranjero vive fuera del país, el empleador debe procurar comunicar de antemano con claridad las condiciones detalladas de la convocatoria en lo referente a los gastos de viaje y la obtención de vivienda, etc. para evitar desacuerdos y problemas en cuanto a la mutua comprensión en torno a tales condiciones después de llegar a Japón.