

Asimismo, el empleador que incorpore a los trabajadores extranjeros desde el exterior, debe hacerlo a través de empresas autorizadas o registradas por la Oficina de Servicios de Presentación de Empleo según lo establecido por la Ley de Estabilidad Laboral, absteniéndose de recibir a los trabajadores extranjeros a través de los intermediarios que violan la Ley de Estabilidad Laboral y la Ley de Envío de Trabajadores. En tal ocasión, respecto a la solicitud de una oferta de empleo, el empleador debe comunicar las especificaciones a la empresa de presentación de empleos utilizando los apartados a especificar. En este caso, la empresa de presentación de empleos, al realizar la presentación, debe prestar suficiente atención de no incurrir en tratos discriminatorios por razón de la nacionalidad, lo cual está prohibido por la Ley de Estabilidad Laboral, y el empleador por su parte también debe evitar poner condiciones discriminatorias por razón de la nacionalidad al realizar la solicitud de oferta de empleo.

(2) Contratación

El empleador que contrate trabajadores extranjeros, deberá verificar previamente mediante el procedimiento establecido en el No. 5, que son personas cuya categoría de residencia les permite realizar ese empleo, y no deben contratar a personas que no estén habilitadas para ello.

El empleador deberá procurar hacer una selección equitativa de contratación para permitir que los trabajadores extranjeros puedan desplegar sus capacidades efectivamente dentro de los límites de su categoría de residencia. Se debe prestar atención en particular que no haya limitaciones en las actividades que pueden realizar los trabajadores al ser residentes permanentes o residentes fijos.

Igualmente, 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.

2. Asegurar las condiciones laborales apropiadas

(1) Trato equitativo

El empleador no debe hacer discriminaciones de salario, horas de trabajo ni otras condiciones de trabajo por razón de la nacionalidad de los trabajadores.

(2) Especificar las condiciones laborales

a. Entrega por escrito

Al firmar el contrato de trabajo con el trabajador extranjero, el empleador deberá otorgar un escrito que especifique las principales condiciones de trabajo como el salario, horas de trabajo, etc., de manera que el trabajador extranjero pueda comprender claramente su contenido.

b. Explicación con respecto al salario

Al tratar el salario, el empleador deberá especificar el monto que se pagará realmente al trabajador extranjero explicando no sólo la determinación del salario, el método de cálculo, método de pago, etc., sino también los demás aspectos relacionados con el salario como los impuestos, la prima del seguro de empleo y seguro social, y demás partes que se deducen del salario por acuerdo de entre ambas partes, de forma tal que el trabajador extranjero pueda comprenderlo claramente.

(3) Control de horas de trabajo justas

El empleador deberá respetar las horas de trabajo estipulados por la ley y llevar un control de horas de trabajo justas, asegurando los días de descanso semanales.

(4) Dar a conocer las ordenanzas relativas a la Ley de Normas Laborales

El empleador dará a conocer los detalles de las leyes que atañen al trabajador como la Ley de Normas Laborales y otras leyes relacionadas. 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.

(5) Confección de la nómina de trabajadores, etc.

Conforme a la Ley de Normas Laborales, el empleador deberá confeccionar una nómina de trabajadores y un registro de salarios. En este caso, se debe procurar conocer la dirección y los contactos de la familia para el caso de una emergencia.

(6) Devolución del dinero y los artículos de valor

El empleador no debe retener el pasaporte y otros documentos del trabajador extranjero. Además, en el caso del retiro del trabajador extranjero, debe devolver el dinero y los efectos de valor pertenecientes al trabajador extranjero, conforme a lo establecido por la Ley de Normas Laborales. En caso de que el trabajador extranjero salga del país dentro de los 7 días desde que cursó la solicitud, el empleador deberá efectuar la devolución antes de la salida del país.

3. Garantizar la seguridad y la sanidad

(1) Instrucción sobre seguridad y sanidad

El empleador debe instruir a los trabajadores extranjeros sobre la seguridad y sanidad de forma tal que los trabajadores extranjeros puedan comprender el significado de las explicaciones. Se requiere particular atención para que comprendan con certeza el uso de las maquinarias e instalaciones que van a utilizar, los dispositivos de seguridad, los medios de protección, etc.

(2) Enseñanza del idioma japonés para prevenir los accidentes laborales

A fin de que los trabajadores puedan comprender las indicaciones etc. para la prevención de accidentes de trabajo, el empleador debe procurar que adquieran el conocimiento de japonés necesario y conozcan las señales fundamentales, etc.

(3) Indicaciones y avisos relacionados con la prevención de accidentes de trabajo

El empleador debe procurar que los trabajadores extranjeros comprendan el significado de las indicaciones, avisos, etc. para prevenir accidentes en el lugar de trabajo, utilizando gráficos explicativos, etc.

(4) Exámenes médicos

Conforme a lo establecido por la Ley de Seguridad y Sanidad Laboral, etc., el empleador deberá asegurar la realización de los exámenes médicos de los trabajadores extranjeros. Para su ejecución, se darán las explicaciones sobre el objeto y el contenido del examen médico de tal forma que sea comprensible para los trabajadores extranjeros. Asimismo, en el caso de adoptarse medidas posteriores en base a los resultados del examen médico realizado, se debe explicar los resultados del examen, la necesidad y el contenido de las medidas posteriores, de forma tal que sea comprensible para los trabajadores extranjeros.

(5) Instrucciones sobre la salud y consultas sobre la salud

El empleador deberá dar las instrucciones y atender a las consultas sobre la salud de los trabajadores extranjeros, por medio del médico industrial o del encargado de control sanitario.

(6) Dar a conocer las ordenanzas relativas a la Ley de Salud y Sanidad Laboral

El empleador debe dar a conocer el contenido de las ordenanzas relativas a la Ley de Salud y Sanidad Laboral como está establecido en ellas. 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.

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

(1) Conocimiento del sistema y realización de los trámites necesarios

En el momento de la contratación, el empleador debe procurar poner en conocimiento de los trabajadores extranjeros el contenido de las ordenanzas relacionadas con el seguro de empleo, el seguro de accidentes de trabajo, el seguro de salud y el seguro de pensión y bienestar social (en adelante “seguro laboral y social”) y sobre los trámites para el reclamo del subsidio del seguro, etc., dando las explicaciones en forma comprensible para los trabajadores extranjeros. Igualmente, siguiendo lo estipulado por las ordenanzas relativas al seguro laboral y social, realizar los trámites necesarios de aplicación correspondientes a los trabajadores extranjeros asegurados.

(2) Asistencia para solicitar el subsidio del seguro

Cuando el trabajador extranjero deja el empleo, el empleador debe entregarle un comprobante de desempleo para el seguro de desempleo, realizar los trámites necesarios y procurar brindar la asistencia necesaria, indicándole la Agencia Pública de Servicio de Empleo, y prestar el apoyo necesario.

En caso de ocurrir un accidente relacionado con el trabajador extranjero, el empleador deberá atender a las consultas del mismo con respecto al reclamo del subsidio del seguro contra accidentes laborales y demás trámites, realizar los trámites en su representación y prestar toda la asistencia necesaria.

Igualmente, 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 antes de salir del país la posibilidad de reclamar el pago extraordinario del subsidio por abandono del seguro luego de regresar a su país, y enseñarle la oficina a cargo del seguro social.

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

(1) Control de personal apropiado

A fin de que los trabajadores extranjeros empleados puedan adaptarse sin dificultades a su lugar de trabajo y desempeñar su labor sintiéndose conformes con la calificación y el tratamiento dispensado, el empleador debe especificar con claridad las cualidades y capacidades correspondientes al perfil del empleado requerido para ese lugar de trabajo, disponer las condiciones que se presuponen para una fluida comunicación en el lugar de trabajo, establecer con claridad el empleo de medidas de control tales como la calificación, la determinación del salario, la colocación etc., y procurar establecer un ambiente propicio para que la diversidad del personal pueda desplegar sus capacidades. Para ello se debe tomar las medidas pertinentes teniendo en cuenta las recomendaciones e instrucciones en relación con el empleo, impartidas por la Agencia Pública de Servicio de Empleo.

(2) Orientaciones para la vida cotidiana

Para lograr sin inconvenientes la adaptación de los trabajadores extranjeros a la sociedad japonesa, el empleador debe procurar que tomen cursos de japonés y proveer de instrucciones para que puedan profundizar la comprensión de los hábitos de vida, cultura, costumbres, usos relativos al trabajo etc. del Japón, tratando de responder a las inquietudes de los trabajadores extranjeros acerca de la vida cotidiana y del trabajo.

(3) Capacitación profesional

El empleador deber procurar realizar la capacitación y entrenamiento de los extranjeros y tomar las demás medidas necesarias para que puedan desplegar efectivamente sus capacidades en el trabajo, dentro de límites de su categoría de residencia, y además establecer un sistema para atender consultas o quejas, facilitar cursos de iniciación en la lengua materna, etc. y procurar promover un ambiente laboral que haga más favorable el trabajo.

(4) Establecimientos de bienestar social

El empleador deberá asegurar que haya facilidades de hospedaje apropiadas para los trabajadores extranjeros, y al mismo tiempo, deberá procurar asegurar que tengan suficientes oportunidades para el uso de los establecimientos de abastecimiento de alimentos, cuidados médicos, educación, cultura, esparcimiento, etc.

(5) Asistencia para el retorno a su país y cambio del estado de residencia

a. En el caso de vencerse el plazo de estadía del trabajador extranjero empleado, el empleador concluirá la relación de empleo con el trabajador extranjero correspondiente y prestará la ayuda necesaria atendiendo las consultas sobre los trámites para su regreso al país, etc.

b. Cuando el trabajador extranjero deseara cambiar la categoría de residencia o renovar el plazo de estadía, el empleador deberá prestar la asistencia necesaria facilitando un horario de trabajo que posibilite la realización de los trámites, etc.

(6) Aspectos que deben tener en cuenta los empleadores que realizan envío de trabajadores y subcontratación

Los empleadores que contraten trabajadores extranjeros para el suministro de mano de obra deben informar a los trabajadores extranjeros sobre 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., e informar al lugar de recepción de los trabajadores sobre los nombres de los trabajadores extranjeros, si están afiliados al seguro laboral y social, etc., y siguiendo las determinaciones de la Ley de Suministro de Trabajadores, realizar una correcta administración de su empresa. Además, el lugar de recepción, no debe recibir suministro de trabajadores extranjeros de empresas que no están autorizadas o no están registradas. Igualmente, 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.

6. Prevención de despidos 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. Para ello se debe establecer una estrecha comunicación con la Agencia Pública de Servicio de Empleo y tomar las medidas pertinentes teniendo en cuenta las recomendaciones e instrucciones en relación con la recontractación, impartidas por la Agencia Pública de Servicio de Empleo.

Nº 5. Declaración sobre el estado de contratación de trabajadores extranjeros

Tomando como base lo estipulado en el Apartado No. 1 del Artículo 28 de la Ley de Medidas de Empleo, y en el Apartado No. 1 del Artículo 2 de su anexo, el empleador debe realizar una declaración ante el Director de la Oficina Pública de Empleo de la jurisdicción correspondiente a la localización de su empresa cada vez que contrate un trabajador extranjero, o bien cada vez que algún trabajador extranjero contratado deje su empleo, además de declarar acerca de los trabajadores extranjeros actualmente contratados a la fecha 1 de octubre de 2007, especificando el nombre, la categoría de residencia, el período de residencia, y demás apartados señalados abajo en el punto 1, luego de haber realizado una constatación de los datos mediante lo señalado abajo en el 2, y efectuar la declaración por la forma y en el plazo señalados en el 3. Respecto de la constatación, se debe tener en cuenta lo señalado en el 4.

1. Datos que deben ser constatados y declarados

- ① Acerca de los trabajadores extranjeros asegurados por el seguro de empleo (exceptuando a los correspondientes al ③), en la declaración sobre el estado de contratación de trabajadores extranjeros además del nombre, la categoría de residencia (en el caso de contratar trabajadores que van a realizar actividades no comprendidas dentro de su categoría de residencia, indicar si tienen autorización; lo mismo se aplica al ②), período de residencia, fecha de nacimiento, sexo y nacionalidad, deben consignarse los datos que se requieren para obtener el seguro de empleo y para darse de baja del seguro, tales como el tipo de empleo, el salario, el domicilio, etc.
- ② Acerca de los trabajadores extranjeros no asegurados por el seguro de empleo (exceptuando a los correspondientes al ③), el nombre, la categoría de residencia, el período de residencia, la fecha de nacimiento, el sexo y la nacionalidad.
- ③ Acerca de los trabajadores extranjeros actualmente contratados a la fecha 1 de octubre de 2007, el nombre, la categoría de residencia, el período de residencia, la fecha de nacimiento, el sexo y la nacionalidad.

2. Modo de constatación

- ① Acerca de los trabajadores extranjeros no comprendidos en el ③, solicitar la presentación del pasaporte o del certificado de registro de extranjeros de los trabajadores en cuestión, y verificar los datos de los apartados que se deben declarar.
- ② Acerca de los trabajadores extranjeros que van a trabajar con autorización para realizar actividades no comprendidas en su categoría de residencia, solicitar la presentación del pasaporte o del certificado de registro de extranjeros, la autorización para realizar actividades no comprendidas en la categoría de residencia o el certificado de categoría de trabajo de los trabajadores en cuestión, y verificar los datos de los apartados que se deben declarar.

3. Forma y plazo para realizar la declaración

- ① Acerca de los trabajadores extranjeros asegurados por el seguro de empleo (exceptuando a los correspondientes al ③), al ser contratados la declaración se debe realizar antes del día 10 del mes siguiente al mes correspondiente a la fecha en que es contratado, adjuntando los apartados necesarios de la declaración junto con la declaración de afiliación al seguro de empleo, y al dejar el trabajo la declaración se debe realizar en un plazo de 10 días a partir del día siguiente a la fecha en que deja su empleo, adjuntando los apartados necesarios de la declaración junto con la declaración de pérdida de afiliación al seguro de empleo.

- ② Acerca de los trabajadores extranjeros no asegurados por el seguro de empleo (exceptuando a los correspondientes al ③), tanto al ser contratados como al dejar el empleo, la declaración se realiza antes del fin del mes siguiente al mes correspondiente a la fecha en que es contratado o deja su empleo, utilizando el formulario No. 3 del reglamento de ejecución de la Ley de Normas Laborales (1966, Ordenanzas del Ministerio de Trabajo No. 23) (en adelante “formulario No. 3”).
- ③ Acerca de los trabajadores extranjeros actualmente contratados a la fecha 1 de octubre de 2007, la declaración se realiza antes del 1 de octubre de 2008, utilizando el formulario No. 3. Sin embargo, cuando el trabajador extranjero correspondiente a este apartado deja su empleo, la declaración se realiza por la forma y en el plazo señalado en el ① y en el ②.

4. Aspectos que se deben tener en cuenta al realizar la constatación

Cuando el empleador puede determinar por la simple observación que la persona a contratar (incluyendo a actualmente contratados a la fecha 1 de octubre de 2007) es un extranjero, debe realizar la constatación de los datos señalados en el 1. en relación con la persona en cuestión. Determinar por la simple observación que la persona en cuestión es un extranjero, aquí significa que no es necesario hacer una investigación especial para saber si es extranjero sino que se puede determinar por el nombre, la lengua y demás evidencias generales. Por tal razón, a menos que no se pueda determinar si la persona en cuestión es un extranjero porque, por ejemplo, utiliza un nombre japonés común y domina la lengua, no se debe requerir una constatación. Asimismo, se debe tener cuidado, desde el punto de vista de la protección de la privacidad de los trabajadores extranjeros, de no constatar ni declarar apartados innecesariamente fuera de lo señalado en el 1.

Nº 6. Designar un encargado de empleo de los trabajadores extranjeros

En caso de emplear de forma permanente más de 10 trabajadores extranjeros, el empleador debe designar un encargado del control laboral de los trabajadores (es decir, un encargado del control de empleo de los trabajadores extranjeros) como jefe de la sección de personal, etc. para realizar el control de los asuntos establecidos en Nº 4 de las presentes directrices.

Nº 7. Aspectos relacionados con los practicantes técnicos

Con respecto a los practicantes técnicos que quedan comprendidos bajo denominación de trabajadores extranjeros, además de regirse por lo señalado desde el Nº 4 al Nº 6, el empleador debe procurar especial atención al método de recepción y a las prácticas de los practicantes técnicos, reguladas por las Directrices Fundamentales para los Proyectos de Promoción del Régimen de Practicantes Técnicos (Anuncio del Ministro de Trabajo del 5 de abril de 1993), a los aspectos que se deben tener en cuenta en relación a la ejecución de los cursos y prácticas técnicas, y al procedimiento en caso de que no se pueda continuar con las prácticas técnicas, realizando las provisiones necesarias para que los practicantes técnicos puedan adquirir técnicas eficaces, habilidades, etc.

Nº 8. Apoyo y cooperación de los órganos de estabilidad laboral, órganos administrativos de normas laborales y demás órganos administrativos pertinentes

El empleador cumplirá con los puntos establecidos en las presentes directrices obteniendo el apoyo y la cooperación de los órganos de estabilidad laboral, los órganos administrativos de normas laborales y demás órganos administrativos pertinentes.