

Para los extranjeros que trabajan como personal enviado o por un período definido.

Existen diversas formas de empleo, por ejemplo, como personal enviado o por un período definido. Sin embargo, cualquiera sea su forma de empleo usted está protegido por las leyes de trabajo y los sistemas de seguridad social tales como el seguro de trabajo, etc. Este folleto contiene un resumen de la información mínima sobre lo que usted debe saber al trabajar en Japón.

Para más información sobre el contenido de este folleto, consulte con la Dirección de Trabajo, la Agencia Pública de Empleo, la Superintendencia de Normas Laborales, etc.

¿Tiene usted alguna protección social, está afiliado al seguro de trabajo?

Si usted está afiliado al seguro de trabajo, en caso de perder su empleo usted puede recibir el subsidio de desempleo. El seguro cubre también a quienes trabajan como personal enviado o bajo un contratista.

Requisitos para la afiliación al seguro de trabajo.

① Que el trabajador esté contratado por un término de más de un año continuo.

Nota: Aunque el período de empleo sea de 1 o 2 meses, si es contratado repetidamente por la misma empresa, también es posible que se cumplan estos requisitos.

② Que las horas de trabajo fijas por semana sean más de 20.

* Si usted cree que cumple con estos requisitos, consulte con la Agencia Pública de Empleo.

* Para percibir la asignación básica por desempleo, el empleador deberá entregarle la constancia de desempleo (RISHOKUHYO)

* Para hacer entrega de la constancia de desempleo, es necesario que el empleador haga su respectivo trámite.

El seguro contra accidentes de trabajo, el seguro de salud y el seguro de pensión de bienestar social y pensión nacional también cubren a quienes trabajan como personal enviado o bajo un contratista.

Para obtener información más detallada consulte con la Agencia Pública de Empleo más cercana (para el seguro de trabajo), la Oficina de Seguro Social (para el seguro de salud o el seguro de pensión de bienestar social y pensión nacional), o la Superintendencia de Normas Laborales (para el seguro contra accidentes de trabajo).

Las personas que trabajan en Japón están amparadas por las leyes relativas a las normas laborales.

(1) Prohibición de trato discriminatorio por razón de nacionalidad

Respecto del salario, el horario y demás condiciones de trabajo, los empleadores no pueden tratar discriminatoriamente a los trabajadores por razón de su nacionalidad, sus creencias o su condición social. (Artículo 3 de la Ley de Normas Laborales)

* La prohibición de trato discriminatorio por razón de nacionalidad rige tanto para el empleador que envía un trabajador como para el empresario que lo recibe. Además, el empresario receptor, no debe rescindir el contrato de envío por razón de nacionalidad. (Artículos 44 y 27 de la Ley de Envío de Trabajadores)

(2) Especificación de las condiciones de trabajo

El empleador debe especificar el salario, el horario y demás condiciones de trabajo al trabajador al firmar el contrato de trabajo. Es necesario, ante todo, entregar un documento (notificación de las condiciones laborales, etc.) en el que se especifique la información sobre el salario, el horario de trabajo, etc. Este documento debe estar redactado de forma tal que el trabajador extranjero pueda comprenderlo. (Artículo 15 de la Ley de Normas Laborales, etc.)

(3) Salario mínimo

※ Para establecer el monto del salario mínimo se aplican, el salario mínimo de la región a donde es enviado el trabajador y el salario mínimo correspondiente al tipo de trabajo.

El empleador debe pagar a sus empleados un sueldo superior al salario mínimo. El salario mínimo se establece de acuerdo con el salario mínimo de la región en cada prefectura y el salario mínimo correspondiente al tipo de trabajo. (Artículo 4 de la Ley de Salario Mínimo, etc.)

(4) Pago de sueldo – Prohibición de ahorro forzoso.

Los sueldos deben ser pagados directamente a los trabajadores en moneda corriente, por el monto total, al menos una vez al mes y en una fecha determinada. Sin embargo, quedan exceptuados del pago del monto total los impuestos, las primas del seguro de trabajo, los aportes del seguro de salud, las deducciones basadas en el Estatuto de los Trabajadores (cuota del sindicato, etc.). Además, el empleador no puede establecer un contrato forzando a los trabajadores a ahorrar su sueldo. (Artículos 24 y 18 de la Ley de Normas Laborales)

(5) Devolución del dinero y artículos de valor - Prohibición de retener el pasaporte, etc.

En caso del retiro del trabajador, cuando fuera solicitado, el empleador deberá pagar el sueldo dentro de los 7 días y devolverle el dinero y los objetos de valor que le pertenezcan. Asimismo, está establecido que el empresario no puede retener el pasaporte ni el certificado de registro de extranjero. (Artículo 23 de la Ley de Normas Laborales, etc.)

Acerca de las leyes relativas a las normas laborales, consulte con la Superintendencia de Normas Laborales más cercana.

Reglas en caso de despido o de no renovación del contrato.

Reglas generales y demás información en relación con el despido.

Está prohibido el despido por razón de nacionalidad.

- Está prohibido el despido **por razón de la nacionalidad del trabajador.**

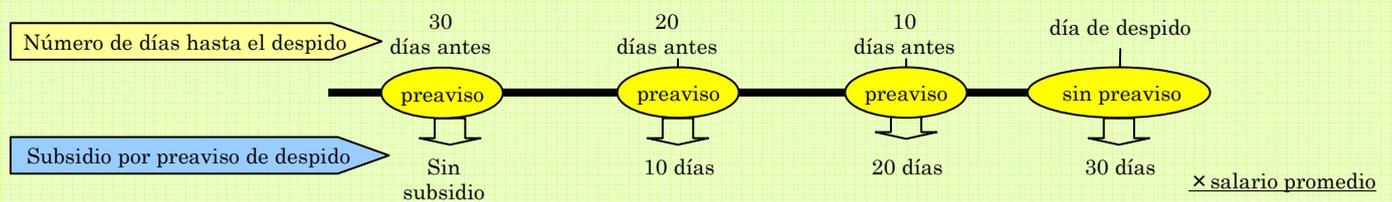
Aún en caso de ser despedido...

- Se requiere la ayuda del empleador para la reconstrucción del trabajador, ya sea ofreciéndole un empleo en alguna empresa relacionada, prestando ayuda para que pueda capacitarse, suministrando información sobre solicitudes del empleo, etc.

En caso de despido, se debe realizar un preaviso de despido en base a la Ley de Normas Laborales.

- El despido requiere de un preaviso con **un mínimo de 30 días de anticipación.** En caso de no efectuar el preaviso, es necesario **el pago de un subsidio de preaviso de desempleo** de acuerdo con los días de trabajo hasta la fecha del despido, como muestra el gráfico a continuación:

* No se aplica a los trabajadores con un contrato de hasta dos meses. Sin embargo, también se aplica en caso de continuar empleado más allá del plazo del contrato etc.



- Está establecido que, luego del preaviso de desempleo, usted puede **solicitar un certificado con la razón del despido, etc.**, y el empleador debe extender el certificado inmediatamente.

En el caso de los trabajadores cuyo período de empleo no está definido.

En cuanto al despido, se debe cumplir lo prescrito por la Ley de Contrato Laboral.

Un despido que carezca de motivos razonables y objetivos, y que resulte considerablemente inaceptable para el sentido común, constituye un **abuso de derechos** y por lo tanto es inválido.

En el caso de los trabajadores cuyo período de empleo está definido (aquellos cuyo período de contrato es, por ejemplo, medio año o un año.)

En cuanto al despido, se debe cumplir lo prescrito por la Ley de Contrato Laboral.

Con respecto al despido de los trabajadores empleados como personal enviado o por contrato por un período definido, **no pueden ser despedidos antes de finalizar el período de contratación** a menos que haya alguna razón inevitable. **La validez del despido se considera con más rigor** que en el caso de los trabajadores cuyo período de empleo no está definido.

* En caso de que el despido resulte inválido, la empresa deberá, entre otras cosas, pagar el sueldo también del período posterior al despido pretendido.

Existen normas establecidas acerca de la no renovación de un contrato temporal.

- También en el caso de que no se renueve el contrato laboral (no renovación) al cumplirse el período de contratación, si el contrato ha sido renovado más de 3 veces, o si ha transcurrido más de un año de servicios continuos desde la primera contratación, el preaviso debe realizarse **al menos con 30 días de anticipación.**
- Está establecido que, luego del preaviso de no renovación de contrato, usted puede **solicitar un certificado con la razón de la no renovación, etc.**, y el empleador debe extender el certificado inmediatamente.
- Según algunos casos judiciales, al cotejar situaciones en las que el contrato ha sido renovado repetidamente etc., **la no renovación del contrato se considera un abuso de derechos** y en algunos casos puede ser rechazada.

En especial cuando se trabaja como personal enviado o bajo un contratista para una industria manufacturera.

Aunque sea despedido antes de finalizar el contrato de envío, el contrato laboral permanece vigente.

- El contrato laboral es diferente del contrato de envío. Aunque el contrato de envío quede rescindido antes de llegar a término, el contrato laboral entre usted y la empresa de envío de trabajadores que lo ha contratado continua, y esta última debe pagar el sueldo.
- En caso de rescisión del contrato de envío, se solicita a la empresa de envío de trabajadores que lo ha contratado que, en cooperación con la empresa receptora, le asegure un nuevo lugar de trabajo, buscando un empleo entre las empresas receptoras relacionadas, etc.
- En el supuesto caso de que no encuentre una empresa receptora y el trabajador quede cesante, la empresa de envío de trabajadores debe pagar un subsidio (más del 60% del sueldo promedio) durante el período de paro.
- El hecho de haber quedado escindido el contrato de envío, no significa que el trabajador quede simplemente despedido. (Acerca del despido vea la página anterior)

Aunque quede rescindida la contratación de una empresa manufacturera, etc., el contrato laboral permanece.

- El contrato laboral es diferente de la contratación. Aunque la contratación quede rescindida antes de llegar a término, el contrato laboral entre usted y la empresa contratista que lo ha contratado continua, y esta última debe pagar el sueldo.
- En caso de que la contratación queda rescindida por culpa de la parte que solicitó un servicio, ésta debe procurar por su cuenta nuevas oportunidades de trabajo, con un preaviso de 30 días, y en caso de no poder lograrlo, se le solicita el pago de una indemnización por un monto equivalente al sueldo de más de 30 días de trabajo.
- En el supuesto caso de que no encuentre ninguna solicitud de trabajo y el trabajador quede cesante, el contratista debe pagar un subsidio (más del 60% del sueldo promedio) durante el período de paro.
- El hecho de haber quedado escindida la contratación, no significa que el trabajador quede simplemente despedido. (Acerca del despido vea la página anterior)

En caso de haber perdido el empleo, se puede recibir un subsidio de desempleo por parte del seguro de trabajo.

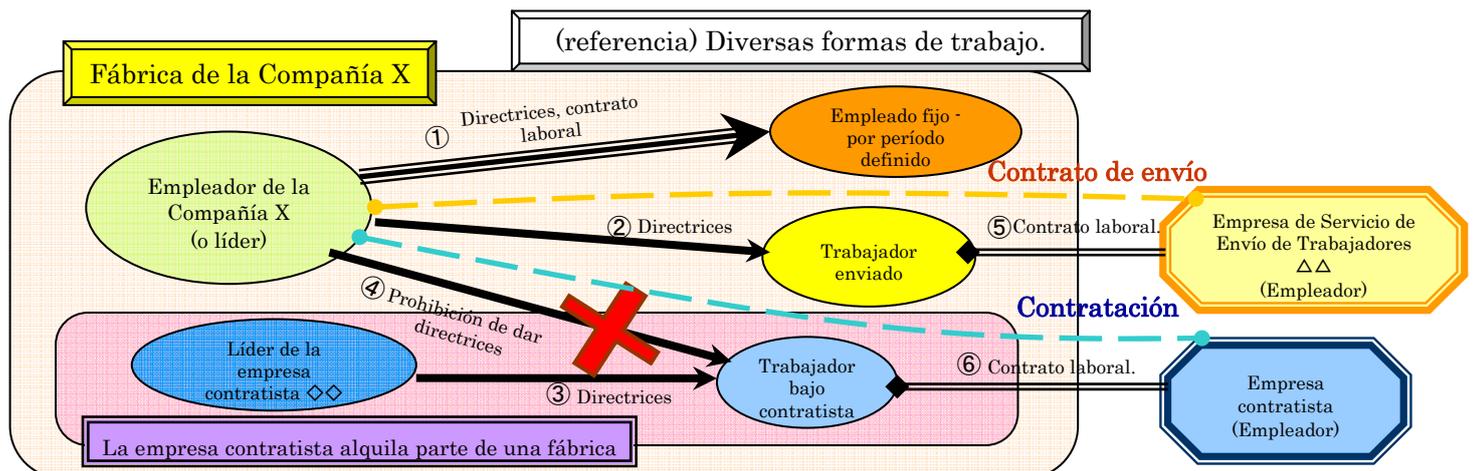
<Condiciones>

En caso de haber perdido el trabajo, si ha estado afiliado al seguro en cualquiera de los siguientes períodos, se puede recibir el subsidio de desempleo.

- ① Haber estado afiliado por más de 12 meses en los últimos 2 años.
- ② En caso de quiebra o despido, haber estado afiliado por más de 6 meses en el último año.

Aunque no se hayan realizado los trámites de afiliación al seguro de trabajo...

En caso de que su empleador no haya realizado los trámites de afiliación al seguro de trabajo a pesar de que usted cumplía con los requisitos de afiliación, aún después de dejar el trabajo, si usted realiza los trámites de afiliación con retroactividad (hasta un máximo de 2 años), también es posible la recepción de un subsidio de desempleo en algunos casos. Por lo tanto, si usted cree que cumple con los requisitos de afiliación, consulte con una Agencia Pública de Empleo.



○ Al buscar empleo, para consultar sobre el seguro de trabajo o sobre vivienda etc., acérquese a la Agencia Pública de Empleo.

(Lista de las agencias de empleo que cuentan con intérprete)

* Idiomas: Po...portugués, Es...español

Prefectura	Sede de la agencia	Días y horario de atención	Idioma	Prefectura	Sede de la agencia	Días y horario de atención	Idioma			
Ibaraki	Oficina de Mito	Dom. Mar. Vie. 10:00~15:00	Po	Gifu	Oficina de Tajimi	Lun. Mar. Mié. Jue. Vie. 9:00~17:00	Po			
	Oficina de Chikusei	Mié. Vie. 10:30~15:30	Po, Es		Oficina de Ena	Mar. Jue. 13:00~17:00	Po			
	Oficina de Tsuchiura	Mar. Jue. 10:00~15:00	Po, Es		Oficina de Seki	Lun. Mar. Jue. Vie. 9:00~17:00	Po			
	Oficina de Joso	Mié. Jue. 10:00~15:00	Po		Oficina de Minokamo	Lun. Mar. Mié. Jue. Vie. 9:00~17:00	Po			
	Oficina de Ryugasaki	Lun. Mié. Vie. 10:00~15:00	Po		Shizuoka	Oficina de Shizuoka	Vie. 13:00~17:00	Po, Es		
Tochigi	Oficina de Utsunomiya	Lun. Mié. 13:00~17:00	Po, Es	Oficina de Hamamatsu		Lun. Mar. Mié. Jue. Vie. 8:30~17:00	Po, Es			
	Oficina de Moka	Mar. Mie. Jue. 13:00~17:00	Po, Es	Oficina de Numazu		Mar. Jue. 8:30~16:00	Po, Es			
	Oficina de Oyama	Mar. Mie. Jue. 13:00~17:00	Po, Es	Oficina de Shimizu		Lun. 13:30~17:00	Po, Es			
Gunma	Oficina de Maebashi	Lun. 11:00~17:00	Po, Es	Aichi		Nagoya-Centro de Servicios de Empleo para Extranjeros	Lun. Mar. Mié. Jue. Vie. 9:30~16:30	Po, Es		
		Jue. 10:00~17:00	Po, Es				Oficina de Nagoyaminami	Jue. 10:00~17:00	Po	
	Oficina de Isesaki	Mar. Jue. 9:00~15:00	Po, Es				Oficina de Toyohashi	Lun. Mié. Vie. 10:00~17:00	Po	
	Oficina de Ota	Vie. 13:00~17:00	Po, Es				Oficina de Okazaki	Lun. Mar. Mié. Jue. Vie. 9:30~16:30	Po	
		Mar. Mie. Jue. 9:00~15:00	Po, Es				Oficina de Handa	Mar. Mié. 9:00~16:00	Po	
Oficina de Tatebayashi	Vie. 9:00~17:00	Po, Es	Oficina de Toyota	Lun. Mar. Mié. Jue. Vie. 10:00~17:00		Po				
Saitama	Oficina de Kawaguchi	Lun. Mar. 10:00~16:00	Es	Oficina de Kariya	Lun. Mar. Mié. Jue. Vie. 9:30~16:30	Po				
	Oficina de Kumagaya	Jue. 10:00~16:00	Po	Oficina de Nishio	Lun. Mar. Mié. 9:00~16:00	Po				
		Mar. Jue. 10:00~16:00	Po, Es	Oficina de Inuyama	Lun. 9:30~16:30	Po				
	Delegación de Honjo	Lun. 10:00~16:00	Po, Es	Mie	Oficina de Yokkaichi	Lun. Mié. 9:00~12:00	Po, Es			
	Oficina de Omiya	Mie. Jue. 10:00~16:00	Po			Mar. Vie. 9:30~16:30	Es			
		Vie. 10:00~16:00	Po, Es			Oficina de Ise	Mar. Vie. 11:00~16:00	Po		
	Oficina de Kawagoe	Jue. 10:00~16:00	Po			Oficina de Tsu	Lun. Mar. Mié. Jue. 13:00~16:00	Po, Es		
	Oficina de Urawa	Vie. 10:00~16:00	Po, Es			Oficina de Matsusaka	Lun. Mié. 11:00~16:00	Po		
	Oficina de Kasukabe	Lun. 10:00~16:00	Po	Oficina de Kuwana	Jue. Vie. 9:00~14:00	Po, Es				
	Oficina de Soka	Mié. 10:00~16:00	Po	Oficina de Iga	Lun.(3ª y 4ª semana) 8:30~17:00	Po, Es				
Oficina de Koshigaya	Mar. 10:00~16:00	Po	Oficina de Suzuka	Mar. 13:00~17:00	Po, Es					
Chiba	Oficina de Chiba	Jue. 9:00~17:00	Es	Shiga	Oficina de Nagahama	Lun. Mar. Mié. Jue. Vie. 13:00~17:00	Po			
		Mié. 10:30~15:30	Po			Oficina de Hikone	Lun. Jue. 13:00~17:00	Po		
		Vie. 10:30~15:30	Es			Oficina de Higashiomi	Mar. Mié. 9:00~17:00	Po		
	Oficina de Ichikawa	Lun. Jue. 10:00~15:00	Es			Osaka	Oficina de Umeda	Lun. Mar. Jue. Vie. 13:00~18:00	Po	
	Oficina de Kisarazu	Vie. 13:00~17:00	Po					Oficina de Sakai	Lun. Mié. Jue.(2ª~4ª semana) 13:00~18:00	Es
	Oficina de Matsudo	Mar. 9:00~13:00	Po						Jue.(2ª y 4ª semana) 13:00~17:00	Po
	Oficina de Funabashi	Mar. Jue. 10:00~15:00	Es					Vie.(1ª~3ª semana) 13:00~17:00	Es	
Oficina de Narita	Mié. Jue. 10:00~15:00	Es	Hyogo	Oficina de Kobe	Mar. Jue. 10:00~17:00			Po, Es		
Oficina de Chiba-Minami	Jue. 10:30~15:30	Es			Oficina de Himeji	Lun. Mié. Vie. 13:00~17:00	Po, Es			
Tokyo	Oficina de Shinjuku	Jue. 9:00~17:00	Es	Shimane	Oficina de Izumo	Mar. Mié. Jue. Vie. 9:00~12:00	Po			
Kanagawa	Oficina de Yokohama	Vie. 9:00~17:00	Po			Okayama	Oficina de Okayama	Mar. Jue. 13:00~17:00	Po	
		Mié. Jue. 9:00~16:00	Po, Es	Oficina de Kumshikichuo	Mié. 13:00~17:00			Po		
	Oficina de Kawasaki	Mar. 9:00~16:00	Es	Delegación de Soja	Mié. 13:00~17:00	Po				
	Oficina de Hiratsuka	Lun. Mar. Jue. Vie. 9:00~16:00	Po, Es	Oficina de Kasaoka	Vie. 9:00~17:00	Po				
		Oficina de Fujisawa	Lun. Mar. Jue. 9:00~16:00	Po, Es	Hiroshima	Oficina de Hiroshima	Lun. Mié. Jue. 9:00~17:00	Po, Es		
Oficina de Atsugi	Lun. Mar. Mié. Jue. Vie. 9:00~16:00	Po, Es	Oficina de Fukuyama	Mié. Vie. 9:00~17:00			Po, Es			
Oficina de Yamato	Lun. Mar. Mié. Jue. Vie. 9:00~16:00	Po, Es								
Niigata	Oficina de Niigata	Mié.(2ª y 4ª semana) 13:00~17:00	Po, Es							
Toyama	Oficina de Takaoka	Lun. Vie. 13:00~16:45	Po							
		Mie. 9:00~16:45	Po							
Ishikawa	Oficina de Komatsu	Mar.(1ª~4ª semana) Jue.(1ª~4ª semana) 13:00~17:00	Po, Es							
Fukui	Oficina de Fukui	Mar. 13:00~17:00	Po, Es							
		Oficina de Takefu	Mar. Jue. 10:30~17:00	Po						
		Jue. 13:00~17:00	Po, Es							
Yamanashi	Oficina de Kofu	Lun. Jue. 9:30~13:00	Po, Es							
Nagano	Oficina de Nagano	Vie. 13:00~17:00	Po							
		Oficina de Matsumoto	Vie. 13:00~17:00	Po						
	Oficina de Ueda	Lun. Vie. 13:00~17:00	Po							
	Oficina de Ina	Vie. 9:00~17:00	Po							
	Oficina de Suwa	Mar. 9:00~17:00	Po							
Gifu	Oficina de Gifu	Lun. Mar. Mié. Jue. Vie. 9:00~17:00	Po							
	Oficina de Ogaki	Lun. Mar. Mié. Jue. Vie. 9:00~17:00	Po							

○ Para consultas acerca de sueldos impagos y despidos, utilice el Servicio de Consultas para Trabajadores Extranjeros de la Superintendencia de Normas Laborales, Dirección de Trabajo.

(Lista de los servicios de consulta para trabajadores extranjeros)

* Idiomas: Po...portugués, Es...español

Prefectura	Sede de la agencia	Días y horario de atención	Idioma	Prefectura	Sede de la agencia	Días y horario de atención	Idioma
Ibaraki	Dirección de Trabajo	Mar. Vie. 9:00~17:00	Po, Es	Shizuoka	Dirección de Trabajo	Lun. Mié. Jue. Vie. 10:00~16:00	Po
Tochigi	Dirección de Trabajo	Lun. Jue.(1ª y 3ª semana) 8:45~16:30	Po		Oficina de Hamamatsu	Lun. Mar. Mié. Jue. Vie. 10:00~16:00	Po
Oficina de Ohtawara	Jue.(2ª y 4ª semana) 8:45~16:30	Po	Oficina de Iwata		Lun. Jue. 10:00~16:00	Po	
Gunma	Oficina de Ota	Mié. Vie. 8:30~16:30	Po	Aichi	Dirección de Trabajo	Lun. Mar. Mié. Jue. 10:00~16:00	Po
Kanagawa	Dirección de Trabajo	Mié. Vie. 9:30~16:00	Po		Mie	Dirección de Trabajo	Mar. Mié. Vie. 10:00~16:00
Toyama	Oficina de Takaoka	Mar. Jue. 9:00~17:00	Po	Shiga	Oficina de Higashiomi	Mar. Jue. 9:00~17:00	Po, Es
Fukui	Dirección de Trabajo	Lun. Jue. 9:30~17:15	Po	Osaka	Dirección de Trabajo	Mié. Jue. 9:00~17:00	Po
Yamanashi	Oficina de Kofu	Mié. Vie. 9:00~16:00	Po, Es	Okayama	Dirección de Trabajo	Lun.(1ª~4ª semana) 9:30~16:00	Po
Nagano	Dirección de Trabajo	Lun. Mié. 9:00~16:15	Po	Hiroshima	Dirección de Trabajo	Mié. Vie. 9:00~17:00	Po, Es
Gifu	Dirección de Trabajo	Mar. Mié. Jue. 9:00~16:00	Po, Es				

* Además en la Dirección de Trabajo de cada prefectura existe:

- ① Un "Servicio de Consultas sobre Problemas Laborales" (también en la Superintendencia de Normas Laborales) que atiende a las consultas sobre despido o no renovación de contrato injustos y otros problemas de trabajo de cualquier índole.
- ② Una "Oficina de regulación de la oferta y la demanda" que atiende a las consultas sobre el envío de trabajadores.

