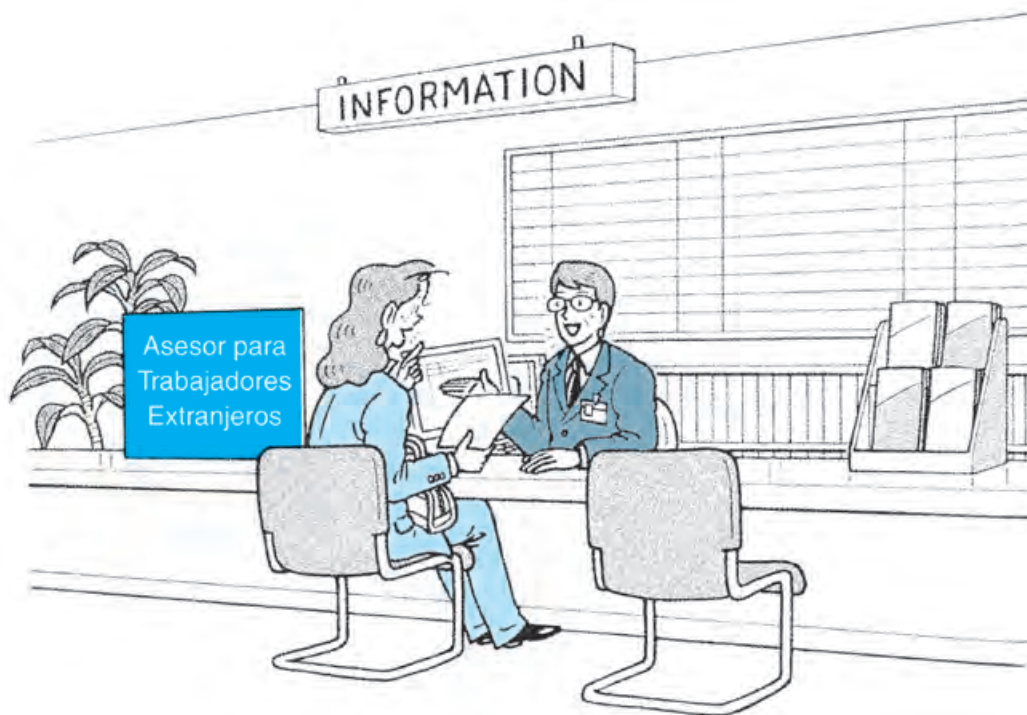


¿Tiene Problemas con las Condiciones Laborales?



Las leyes y reglamentos relacionados con las normas laborales, como la Ley de Normas Laborales, la Ley de Contratos de Trabajo, la Ley de Salarios Mínimos, la Ley de Seguridad y Sanidad Industrial y la Ley de Seguro de Indemnización por Accidentes de Trabajo son también aplicables para los trabajadores extranjeros que trabajan en Japón.

En los siguientes casos, se ruega consultar con uno de los “Asesores para Trabajadores Extranjeros” (que atienden en las Divisiones de Inspección de los Departamentos de Normas Laborales de las principales Direcciones de Trabajo del Japón) o en las Oficinas de Inspección de Normas Laborales.

Por ejemplo:

- * Falta de pago de salarios.
- * Falta de pago de las horas extras.
- * Despido durante la licencia por lesiones sufridas en el trabajo.
- * Despido repentino sin pago del preaviso de despido.
- * No reconocimiento de los gastos médicos y falta de pago de la compensación por los días de licencia por accidentes de trabajo.
- * Falta de claridad de las condiciones de trabajo como los salarios, horario de trabajo, etc., al celebrarse el contrato de trabajo.
- * Existencia de riesgos de accidente en el trabajo debido a la falta de medidas de seguridad y sanidad de los trabajadores.
- * Otros problemas similares.

En el mostrador de Asesores para los Trabajadores Extranjeros, se atienden las consultas sobre las condiciones de trabajo en idioma extranjero según las oficinas.

En Japón se aplican las siguientes leyes y reglamentos relacionados con las normas laborales (extracto):

1. Ley de Normas Laborales

(1) Igualdad de tratamiento (Artículo 3)

Se prohíbe el tratamiento discriminatorio por razones de nacionalidad. Asimismo, se prohíbe también el tratamiento discriminatorio fundado en que las condiciones laborales del país de origen del trabajador son inferiores a las del Japón.

(2) Trabajo forzado (Artículo 5)

Se prohíbe forzar a los trabajadores a que trabajen contra su voluntad limitando injustamente su libertad física o mental.

(3) Explotación intermedia (Artículo 6)

A menos que la Ley lo permita, ninguna persona obtendrá beneficios interviniendo en el empleo de otras.

(4) Contratos que violan la Ley de Normas Laborales (Artículo 13)

Todo contrato de trabajo que estipule condiciones laborales que no cumplan con las normas de la Ley de Normas Laborales será inválido en lo concerniente a tales partes. En tal caso, las partes inválidas se regirán por las normas especificadas en dicha Ley.

(5) Período de contrato (Artículo 14)

Todos los contratos de trabajo con período definido no deberán celebrarse por un período que exceda, en principio, tres años, con las siguientes excepciones:

- Contratos de trabajo celebrados con trabajadores que poseen conocimientos expertos, habilidades o experiencia Máximo cinco años
- Contratos de trabajo celebrados con trabajadores que tengan 60 años de edad o más Máximo cinco años
- Contratos de trabajo con período definido relacionado con la terminación requerida de determinados proyectos o tareas (p. ej., trabajo de construcción con período definido)..... Tal período necesario

(6) Clara determinación de las condiciones laborales (Artículo 15)

Al celebrar un contrato de trabajo, el empleador deberá indicar claramente a los trabajadores los siguientes aspectos mediante la emisión de un aviso de las condiciones de trabajo:

- Condiciones de trabajo que deberán indicarse claramente por escrito:
 - ① Período del contrato de trabajo
 - ② Lugar de trabajo y trabajo que desempeñarán los trabajadores
 - ③ Horario de trabajo (p. ej., hora de inicio y término, períodos de descanso, licencia)
 - ④ Salarios (importe de salarios, método de pago, día de cierre para el cálculo de salarios, y día de pago)
 - ⑤ Asuntos relacionados con la jubilación (p.ej., si aplica o no el límite de edad, causas de cesantía)
- Otras condiciones de trabajo que deben indicarse claramente:
 - ① Asuntos relacionados con aumento de salarios
 - ② Salarios especiales, gastos de alimentación, dormitorio, etc. a cargo de los trabajadores, asuntos relacionados con compensación por accidentes laborales, entrenamiento y capacitación profesional, encomios y sanciones, licencia administrativa, etc., asuntos relacionados con gastos de viaje..... En caso de disposiciones relativas a estos asuntos
 - ③ Para un contrato de trabajo con período definido, si el contrato está sujeto a renovación, cualquier norma para la determinación de dicha renovación

(7) Prohibición de la indemnización predeterminada (Artículo 16)

Se prohíbe al empleador la celebración de un contrato que establece anticipadamente el monto de las penalidades por incumplimiento del contrato o las compensaciones por daños y perjuicios.

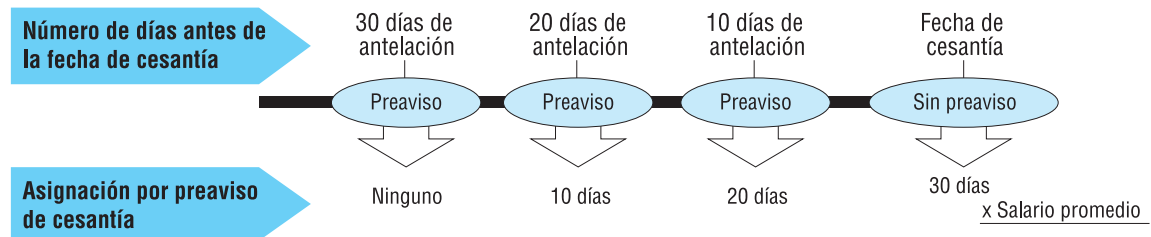
(Se prohíbe celebrar un contrato que fije con antelación una suma de compensación por daños. Sin embargo, esto no prohíbe la demanda por cualquier daño realmente incurrido debido a una causa atribuible al trabajador.)

(8) Restricciones para el despido de los trabajadores (Artículo 19)

Se prohíbe al empleador el despido durante la licencia por lesiones o para el tratamiento médico por enfermedades sufridas durante el trabajo y durante el período de 30 días posteriores y el despido durante el período preparto y posparto y durante el período de 30 días posteriores.

(9) Preaviso del despido (Artículos 20 y 21)

Cuando el empleador desee despedir al trabajador, por norma se requiere un preaviso de por lo menos 30 días. (Sin embargo, este plazo puede reducirse mediante el pago del salario medio por la cantidad de días que se reduzca.) En el caso de no haber preaviso, es necesario que se pague la compensación por despido que consiste del salario medio de no menos de 30 días.



(10) Constancia en el momento del retiro, etc. (Artículo 22)

En el caso del retiro del trabajador y cuando sean solicitadas las constancias de los siguientes renglones, el empleador deberá emitir sin demora el certificado correspondiente. Asimismo, en el caso que el trabajador que hubiera recibido el preaviso del despido solicite una constancia de las causas del despido correspondiente, el empleador deberá expedir sin demora la constancia que corresponde, aun cuando fuera antes del despido. Sin embargo, no deberá incluir ningún dato que no sea solicitado por el trabajador.

- 1) Período de empleo,
- 2) Tipo de trabajo,
- 3) Posición en el trabajo,
- 4) Salario,
- 5) Causas del retiro (incluyendo los motivos en el caso de despido)

(11) Retorno de dinero y bienes (Artículo 23)

En el caso del retiro del trabajador, el empleador deberá abonar los salarios y otros pagos adeudados dentro de los 7 días subsiguientes a la solicitud de pago.

(12) Pago de salarios (Artículo 24)

Los salarios deberán pagarse 1) en efectivo, 2) directamente al trabajador, 3) por el importe total, 4) por lo menos una vez por mes y 5) en un día definido.

(13) Asignación por ausencia del trabajo (Artículo 26)

En caso de ausencia del trabajo por causas atribuibles al empleador, el empleador deberá pagar al trabajador una asignación por ausencia del trabajo (60% del salario promedio del trabajador).

Si un contrato de despacho de trabajadores fuere rescindido antes de su expiración, el contrato entre el trabajador despachado y la entidad despachante continuará hasta la expiración del período de empleo, y la entidad despachante deberá pagar el salario correspondiente al trabajador despachado.

En caso de que una rescisión anticipada de un contrato de despacho de trabajadores haya causado la ausencia del trabajador de su trabajo, tal ausencia generalmente se considera como ausencia del trabajo por causas atribuibles al empleador; por consiguiente, el empleador deberá pagar al trabajador una asignación por ausencia del trabajo.

(14) Horario de trabajo (Artículos 32, 34 y 35) (Estas disposiciones no son aplicables a las industrias agrícola, ganadera y pesquera.)

En principio, todo empleador no deberá hacer trabajar a un trabajador más de 40 horas a la semana o más de ocho horas al día.

Todo empleador deberá proporcionar a sus trabajadores 45 minutos de períodos de descanso durante más de seis horas de trabajo, y de una hora durante más de ocho horas de trabajo.

Todo empleador deberá proporcionar a sus trabajadores por lo menos un día de descanso por semana o cuatro días o más de descanso durante un período de cuatro semanas.

En caso de que un empleador haga trabajar a un trabajador en exceso de las horas de trabajo reglamentarias o en un día de descanso reglamentario, el empleador deberá celebrar un contrato por escrito relativo a sobretiempo y trabajo en días de descanso, e informar el contrato a la Oficina de Normas Laborales correspondiente.

(15) Salario incrementado para sobretiempo, trabajo en días de descanso, y trabajo nocturno (Artículo 37)

En caso de que un empleador requiera que un trabajador trabaje sobretiempo, o durante la noche (10:00 p.m. a 5:00 a.m.) o en un día de descanso reglamentario, el empleador deberá pagar al trabajador un salario incrementado de acuerdo con la siguiente tasa de aumento:

- Salario incrementado para sobretiempo..... Mínima tasa de aumento 25%
- Salario incrementado para trabajo nocturno Mínima tasa de aumento 25%
- Salario incrementado para trabajo en día de descanso reglamentario..... Mínima tasa de aumento 35%

Como resultado de la enmienda a la Ley de Normas Laborales, la tasa reglamentaria de salarios incrementados por trabajo que exceda 60 horas al mes ha sido cambiada al 50%. Sin embargo, para empresas de tamaño mediano y pequeño, dicho cambio en la tasa reglamentaria de salarios incrementados está suspendido por el momento.

(16) Vacaciones pagas anuales (Artículo 39)

El empleador otorgará las vacaciones pagas anuales al trabajador que haya trabajado más de 6 meses consecutivos y haya cumplido la asistencia en más del 80% del total de días laborables.

Horas prescritas de trabajo por semana	Número prescrito de días de trabajo por semana	Número prescrito de días de trabajo por año	6 meses	1 año y medio	2 años y medio o más	3 años y medio o más	4 años y medio o más	5 años y medio o más	6 años y medio o más
30 horas o más			10 días	11 días	12 días	14 días	16 días	18 días	20 días
Menos de 30 horas	5 días o más	217 días o más	7 días	8 días	9 días	10 días	12 días	13 días	15 días
	4 días	169 a 216 días	5 días	6 días	6 días	8 días	9 días	10 días	11 días
	3 días	121 a 168 días	3 días	4 días	4 días	5 días	6 días	6 días	7 días
	2 días	73 a 120 días	1 día	2 días	2 días	2 días	3 días	3 días	3 días
	1 día	48 a 72 días							

En caso de que el otorgamiento de una licencia pagada anual en el período solicitado pudiese interferir con la operación normal de la empresa, el empleador tendrá derecho a cambiar las fechas de la licencia.

Al celebrar un convenio laboral, los trabajadores adquieren hasta cinco días de licencia pagada anual por horas.

La licencia pagada anual caducará al cabo de dos años desde la fecha en que se obtuvo el derecho a la misma.

El empleador no deberá tratar de manera desventajosa a ningún trabajador que haya adquirido la licencia pagada anual.

(17) Reglas de empleo (Artículo 89)

Todo empleador que emplee continuamente 10 o más trabajadores deberá redactar reglas de empleo (reglamento relacionado con horario de trabajo, salarios, jubilación, etc.) e informar el documento a la agencia gubernamental correspondiente.

Todo empleador deberá informar públicamente las reglas de empleo a sus trabajadores mediante su exhibición en un lugar apropiado o de cualquier otra forma de modo que los documentos sean accesibles a los trabajadores.

(18) Restricciones al reglamento de sanciones (Artículo 91)

En el caso de que el reglamento de trabajo estableciera una sanción de reducción salarial, el monto de cada sanción aplicada no deberá exceder la mitad del salario medio de una jornada y el monto total no deberá exceder la décima parte del monto total del salario pagado en un período de pago salarial.