

## 2. Ley de Contratos de Trabajo

- (1) Despido en caso de un contrato de trabajo sin ninguna disposición sobre vigencia definida (Artículo 16)  
Cualquier caso de despido sin una justificación objetivamente razonable y considerado inapropiado de acuerdo con convenciones sociales deberá considerarse como abuso de derecho, y será nulo y sin valor.
- (2) Despido en caso de un contrato de trabajo terminable a voluntad (contrato de trabajo con disposición sobre vigencia definida) (Párrafo 1 del Artículo 17)  
El empleador no deberá despedir a los trabajadores durante la vigencia del contrato sin ninguna causa inevitable. La validez de una cesantía deberá juzgarse más detenidamente que en el caso de un contrato de trabajo sin período definido.

Si un contrato de despacho de trabajadores fuere rescindido antes de su expiración, esto no constituirá de inmediato una causa inevitable para despedir al trabajador despachado correspondiente.

## 3. Ley de Salario Mínimo

- (1) Tipos de salario mínimo  
Existen dos tipos de salario mínimo, como se indican a continuación:
  - ① Salario mínimo por región (Salario mínimo prescrito por separado para cada prefectura)
  - ② Salario mínimo especificado (por industria) (Salario mínimo prescrito para trabajadores principales en cada categoría de la industria)
- (2) Efecto del salario mínimo (Artículo 4)  
Todo empleador deberá pagar a sus trabajadores salarios cuya suma no será menor que el salario mínimo (Párrafo 1).  
Aun cuando se haya celebrado un contrato de trabajo entre un empleador y su empleado especificando el compromiso de pagar un salario en una suma menor que el salario mínimo, dicha suma comprometida como salario será inválida y se considerará que las partes han celebrado un contrato de trabajo que estipula un salario cuya suma es igual al salario mínimo (Párrafo 2).  
Adicionalmente, en caso de que el salario mínimo por región y el salario mínimo especificado (por industria) fueren aplicables simultáneamente, deberá pagarse un salario cuya suma sea equivalente a cualquiera de los dos salarios mínimos que sea mayor (Artículo 6).

Con el fin de comprobar si un salario que se está realmente pagando es igual a o mayor que el salario mínimo prescrito, la suma del salario en cuestión deberá compararse con el salario mínimo aplicable mediante el siguiente método:

- En caso de un salario horario:  $\text{Salario horario} \geq \text{Salario mínimo (por hora)}$
- En caso de un salario diario:  $\text{Salario diario} \div \text{Horas prescritas de trabajo por día} \geq \text{Salario mínimo (por hora)}$   
(En caso de un salario mínimo especificado (por industria) que prescribe una suma por día:  $\text{Salario diario} \geq \text{Salario mínimo (por día)}$ )
- En caso de un salario mensual:  $\text{Salario mensual} \div \text{Horas prescritas de trabajo por mes} \geq \text{Salario mínimo (por hora)}$   
(En caso de que las horas prescritas de trabajo difieran dependiendo del mes:  $(\text{Suma del salario mensual} \times 12 \text{ meses}) \div \text{Horas prescritas de trabajo por año} \geq \text{Salario mínimo (por hora)}$ )

- (3) Los salarios mínimos por región y salario mínimo especificado (por industria) serán aplicables a trabajadores despachados.

## 4. Ley de Seguridad y Sanidad Industrial

- (1) Para prevenir los riesgos y los problemas de salud de los trabajadores, el empleador deberá adoptar las medidas que establezcan las leyes y reglamentos, como la instalación de los dispositivos de seguridad, el uso de equipos de protección y la indicación de los métodos de trabajo apropiados.

Suministro de cubiertas, vallados, etc. en aberturas de lugares de trabajo en altura  
Suministro de máquinas de trabajo de madera/prensa con aparatos de seguridad apropiados e inspección de tales máquinas y aparatos

- (2) En el caso de que el empleador incorporara nuevos trabajadores o cambiara la distribución del personal, deberá realizar el entrenamiento necesario sobre la seguridad e higiene y en el caso de asignar tareas peligrosas o nocivas que establecieran las leyes, deberá realizarse la capacitación especial del personal.
- (3) El empleador no asignará a los trabajadores aquellas tareas de manipulación de sustancias peligrosas o nocivas que son determinadas por ley, salvo a aquellos trabajadores debidamente calificados.

Trabajos prescritos por ley .....

- Operación de grúas (con carga de elevación de cinco toneladas o más)
- Operación de grúas móviles (con carga de elevación de una tonelada o más)
- Operación de eslingado (relacionado con una grúa, etc. con carga de elevación de una tonelada o más)
- Operación de máquinas de manejo de cargas tal como montacargas de horquilla (con carga máxima de una tonelada o más)
- Soldadura con gas, operación de máquinas de construcción tipo vehicular (con peso básico de maquinaria de tres toneladas o más), etc.

- (4) En el caso de que el empleador incorporara nuevos trabajadores, los trabajadores deberán someterse al examen médico con respecto a los renglones que establece la ley y con la periodicidad que prescribe la ley.
  - Examen médico general : El examen médico de los trabajadores deberá efectuarse cuando son contratados y a intervalos regulares (una vez al año\*), etc.
    - \* Para trabajadores que realizan trabajo nocturno, etc., al momento de su reasignación y una vez cada seis meses.
  - Examen médico especial : El examen médico relacionado con asuntos especiales de trabajadores que realizan trabajo peligroso\* deberá efectuarse cuando son contratados, y al momento de su reasignación y a intervalos regulares.
    - \* Los trabajadores que realizan trabajo de manejo de amianto, etc. y están actualmente empleados también estarán sujetos a este examen.
- (5) Para trabajadores con muchos años de servicio, su empleador deberá adoptar las medidas necesarias, tal como orientación en persona por un médico, etc.
  - En caso de que el total de sobretiempo y trabajo en días de descanso de un trabajador exceda las 100 horas por mes y el trabajador solicita..... Obligación
  - En caso de que el total de sobretiempo y trabajo en días de descanso de un trabajador exceda las 80 horas por mes y el trabajador solicita.....Obligación de intentar
  - En caso de que la situación corresponda a la norma prescrita por el lugar de trabajo ...Obligación de intentar
- (6) Los trabajadores deberán respetar los asuntos necesarios según las medidas que disponga el empleador.

## 5. Ley de Seguro de Indemnización por Accidentes de los Trabajadores

- (1) Bajo el esquema del seguro de compensación por accidentes laborales, si un trabajador sufre lesiones o muere como resultado de una lesión laboral o lesión por accidente en trayecto se proveerá el siguiente beneficio en base a la solicitud del trabajador herido o de la familia del trabajador difunto.
  - Si el tratamiento médico fuere necesario, los gastos de recuperación o tratamiento médico deberán pagarse libre de cargo ..... Beneficio (compensación) por tratamiento médico
  - En caso de que el trabajador no pudiese recibir salarios debido a su tratamiento médico, el 80% de la suma del beneficio básico por día por cada día a partir del cuarto día del tratamiento médico ..... Beneficio (compensación) por ausencia del trabajo
  - Si, tras la recuperación de una lesión, subsistiese alguna invalidez de cierto grado, deberá pagarse una pensión o suma única global dependiendo del grado de invalidez ..... Beneficio (compensación) por invalidez
  - Si el trabajador fallece, deberá pagarse una pensión o suma única global de acuerdo con el número de miembros de la familia del trabajador difunto, etc. .... Beneficio (compensación) etc. para familia del trabajador difunto
- (2) “Lesión laboral” se refiere a una lesión sufrida por el trabajador, etc. debido a una causa relacionada con el trabajo.
- (3) “Lesión por accidente en trayecto” se refiere a una lesión sufrida por el trabajador durante su trayecto al trabajo.
 

“Trayecto” se refiere a los siguientes traslados realizados por el trabajador en relación con su trayecto al trabajo a través de una ruta razonable y un método razonable:

  - Traslados entre su residencia y el lugar de trabajo
  - Traslados de un lugar de trabajo a otro lugar de trabajo
  - Traslados entre la residencia en un lugar al que ha sido despachado temporalmente sin familia y la residencia-hogar del trabajador