

Q & A

1

(Pregunta) Me pagan un salario horario de ¥600, que es más bajo que el salario mínimo. ¿Podría yo exigir el pago de la diferencia entre el salario mínimo y el salario real?

(Respuesta) Se prohíbe el pago de salarios más bajos que los salarios mínimos. Si el trabajador ha celebrado con el empleador un contrato para trabajar a un salario más bajo que el salario mínimo en base al consentimiento mutuo, dicho contrato es legalmente inválido y se considerará como que estipula un salario equivalente al salario mínimo. Por consiguiente, usted puede exigir el pago de la diferencia entre el salario mínimo y el salario real.

(Véase el punto 3 en la página 5.)

2

(Pregunta) Trabajo ocho horas al día de lunes a viernes con un salario horario de ¥800. Aunque algunas veces trabajo más de ocho horas al día, el salario horario que me pagan es siempre ¥800. ¿Hay algún problema en esto?

(Respuesta) La ley exige el pago de un salario incrementado por horas de trabajo en exceso de ocho horas al día. Como el sobretiempo debe pagarse a una tasa de 125% o más del salario para trabajo en horario normal, en el caso de un salario horario de ¥800 para trabajo en horario normal, deberá pagarse ¥1.000 ($¥800 \times 125\%$) o más por cada hora de sobretiempo.

(Véase el punto (15) en la página 4.)

3

(Pregunta) Había venido trabajando bajo un contrato de trabajo de un año, pero durante el sexto mes de dicho período, mi empleador súbitamente me notificó mi despido. ¿Tengo derecho al pago de alguna compensación de acuerdo con la Ley de Normas Laborales?

(Respuesta) De acuerdo con la Ley de Normas Laborales, el empleador debe notificar al empleado la intención de su despido con un mínimo de 30 días de antelación.

En caso de que el trabajador fuese despedido con efecto inmediato sin ningún preaviso, el empleador deberá pagar una asignación por preaviso de despido por una suma equivalente al salario promedio de 30 días del trabajador.

Además, en el caso de un contrato de trabajo con período definido (contrato de trabajo que estipula un período de empleo), el empleador no puede despedir a un trabajador antes de la expiración del período del contrato a menos que el empleador tenga un motivo inevitable.

(Véase (9) en la página 3 y 2(2) en la página 5.)

4

(Pregunta) Me despidieron durante un período en que estuve ausente del trabajo para recibir tratamiento médico por una lesión que sufrí en la fábrica.

(Respuesta) De acuerdo con la Ley de Normas Laborales, se prohíbe despedir a un trabajador durante un período de ausencia del trabajo debido a una lesión laboral y durante los 30 días a partir de entonces.

(Véase el punto (8) en la página 3.)

5

(Pregunta) ¿Debo someterme a un examen médico?

(Respuesta) La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional estipula que todo empleador debe exigir a sus trabajadores que se sometan a exámenes médicos.

Por lo tanto, los trabajadores deben someterse a exámenes médicos según lo estipulado por la ley.

(Véase el punto (4) en la página 6.)

6

(Pregunta) No puedo trabajar debido a una lesión sufrida durante el trabajo. La compañía está pagando los gastos del tratamiento médico, pero no estoy recibiendo ningún salario ni compensación por el período en que estoy ausente del trabajo.

(Respuesta) El seguro de compensación por accidentes laborales es aplicable a todos los trabajadores inclusive trabajadores extranjeros.

El seguro de compensación por accidentes laborales permite que todo trabajador que no pueda recibir salarios debido a tratamiento médico por enfermedad/lesión laboral o enfermedad/lesión en trayecto reciba un beneficio (compensación) por ausencia del trabajo.

En tales casos, consulte de inmediato con una Oficina de Normas Laborales.

(Véase el punto 5 en la página 6.)