

# **Preguntas y respuestas sobre el nuevo coronavirus (para trabajadores)**

**(Versión del 17 de abril 2020)**

(Referencia)

La Agencia de Pequeñas y Medianas Empresas está brindando apoyo financiero (préstamos y garantías) a los empresarios, incluyendo a los trabajadores independientes, que hayan sido afectados por la propagación de los contagios del coronavirus.

Véase también:

<https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>

## **1 ¿Qué hacer si tiene síntomas de resfriado o se sospecha el contagio?**

Pregunta 1 ) Tengo fiebre y tos, ¿qué debería hacer?

## **2 Los subsidios por cierre temporal de la empresa y las vacaciones anuales pagadas bajo la Ley general del trabajo**

Pregunta 1 ) ¿Me pagarán el subsidio por cierre temporal de la empresa en el caso que pida licencia porque me contagié con coronavirus?

Pregunta 2 ) Estoy pensando de pedir licencia voluntariamente porque tengo síntomas de fiebre, etc. ¿En este caso, me pagarán el subsidio por cierre temporal de la empresa?

Pregunta 3 ) ¿Puedo pedir licencia utilizando la vacación anual pagada en el caso de que tenga fiebre?

Pregunta 4 ) ¿Los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores desplazados o con contrato a tiempo determinado son elegibles al subsidio por cierre temporal de la empresa o a las vacaciones anuales pagadas?

Pregunta 5 ) ¿El subsidio por cierre temporal de la empresa y las vacaciones anuales pagadas, ambos bajo el régimen de la Ley básica del trabajo, pueden ser aplicados también a los trabajadores extranjeros?

## **3 Modalidad de trabajos flexibles para prevenir contagios (teletrabajo, horarios escalonados)**

Pregunta 1 ) Para evitar la transmisión del nuevo coronavirus, quisiera utilizar la modalidad del teletrabajo. ¿Qué puedo hacer?

Pregunta 2 ) Para evitar el contagio del nuevo coronavirus, quisiera utilizar la modalidad de los horarios escalonados. ¿Qué puedo hacer?

## **4 Otros ( En los casos que las guarderías se cierren temporáneamente; sobre la ayuda cuando los padres pidan licencia a causa del cierre temporal de las escuelas; en los casos que el empleador no acepte tales licencias)**

Pregunta 1 ) La guardería a la que van mis hijos se cerró temporalmente. ¿Qué puedo hacer?

Pregunta 2 ) ¿Qué tipo de apoyo existen para los empleados que trabajan en una empresa y que éstos puedan pedir licencia para cuidar a sus hijos a causa del cierre temporal de las escuelas primarias, las escuelas de apoyo especial?

Pregunta 3 ) Estoy pensando en pedir licencia cuando tenga fiebre u otros síntomas del resfriado, pero el empleador no acepta la solicitud de licencia. ¿Qué puedo hacer?

Pregunta 4 ) Se pueden aplicar también a los extranjeros la ayuda a los padres para obtener licencia en los casos de cierre temporal de las escuelas especificada en la pregunta 2?

(Referencia)

La Agencia de pequeñas y medianas empresas están proporcionando ayudas financieras (préstamos y garantías) para negocios, incluidos los trabajadores freelance, afectados por la propagación de contagios del nuevo coronavirus.

Por favor, véase también:

URL : <https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>

## **1 ¿Qué hacer si tiene síntomas de resfriado o se sospecha el contagio?**

Pregunta 1 ) Tengo fiebre y tos. ¿Qué debo hacer?

Respuesta 1 ) Se está pidiendo que se tomen días de descanso en los casos que tengan fiebre u otros síntomas de resfriado. El hecho de descansar no es importante sólo para tal persona, sino también es una acción importante para prevenir la propagación del contagio.

En los casos que se sospeche el contagio, véase también, “Preguntas y respuestas sobre el nuevo coronavirus” (para la población en general) , la pregunta 28“Tengo fiebre y tos. ¿Qué debo hacer?”

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00001.html#Q28](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00001.html#Q28)

Para evitar el nuevo coronavirus:

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599643.pdf>

Desde el 1 de febrero, se ha incluido la infección del nuevo coronavirus a la lista de las enfermedades infecciosas especificadas, por lo tanto, en el caso que se confirme que el trabajador haya sido contagiado con el nuevo coronavirus, según la Ley de Enfermedades Infecciosas, el gobernador correspondiente a cada región podrá establecer limitaciones laborales y recomendaciones oficiales de internación hospitalaria a tal trabajador.

En el caso de recibir una recomendación oficial de internación hospitalaria por parte del gobernador, de acuerdo con la Ley de Enfermedades Infecciosas, se debe entender que no se podrá trabajar a causa de la internación, y así mismo, en el caso de que se reciba la limitación laboral por parte del gobernador, esa persona no deberá trabajar.

Además, en los casos en los cuales se hayan establecido limitaciones laborales o se hayan recibido recomendaciones oficiales de internación hospitalaria por parte del gobernador de acuerdo con la Ley de Enfermedades Infecciosas, se pedirá cooperación en compartir tal información con su empleador.

## **2 Los subsidios por cierre temporal de la empresa y las vacaciones anuales pagadas bajo la Ley general del trabajo**

<En el caso que pida licencia porque ha sido contagiado>

Pregunta 1 ) ¿Me pagarán el subsidio por cierre temporal de la empresa en el caso de que pida licencia porque me contagié con el coronavirus?

Respuesta 1 ) En los casos en los cuales se haya recibido la limitación laboral por parte del gobernador de la región a causa de estar contagiado con el nuevo coronavirus, en lo general no corresponde a la situación de “licencia obligatoria atribuible al empleador”, por lo tanto, no se paga el subsidio por cierre temporal de la empresa.

Sin embargo, en el caso de que sea parte del seguro para los empleados y cumpla con los requisitos, podrá recibir el subsidio por enfermedades y lesión por parte de la aseguradora.

En lo específico, se iniciará a contar desde el momento que hayan pasado 3 días de no poder trabajar por motivos de recibir tratamientos médicos. Se pagarán como subsidio por enfermedades y lesión el valor de dos tercios del salario medio de los últimos 12 meses.

Verifique con su compañía aseguradora para obtener mayores detalles sobre los procedimientos específicos de la solicitud.

<Descanso voluntario por quienes tengan fiebre, etc.>

Pregunta 2 ) Estoy pensando de pedir licencia voluntariamente porque tengo síntomas de fiebre, etc. ¿En este caso, me pagarán el subsidio por cierre temporal de la empresa?

Respuesta 2 ) A pesar de que en este momento se está pidiendo de conceder licencias, por la cuestión de que no se puede confirmar si es a causa del nuevo coronavirus, el pago del subsidio por cierre temporal de la empresa no será aplicable en los casos que el trabajador haya decidido descansar voluntariamente y de no ir al trabajo. Además, si tal empresa tiene un sistema opcional de licencia pagada por enfermedad, se podría utilizar tal reglamento laboral interno una vez controlado tales reglas.

<Utilizo de la vacación anual pagada y la licencia por enfermedades>

Pregunta 3 ) ¿Puedo pedir licencia utilizando la vacación anual pagada en el caso de que tenga fiebre?

Respuesta 3 ) Como principio, la vacación anual pagada debe ser dada en el período solicitado por el trabajador, por lo tanto, es posible obtener esta licencia por cualquier motivo. Además, si tal empresa tiene un sistema opcional de licencia pagada por enfermedad, se podría utilizar tal reglamento laboral interno una vez controlado tales reglas.

<Aplicación a los trabajadores a tiempo parcial>

Pregunta 4 ) ¿Los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores desplazados o con contrato a tiempo determinado son elegibles al subsidio por cierre temporal de la empresa o a las vacaciones anuales pagadas?

Respuesta 4 ) Quien sea trabajador bajo la Ley básica del trabajo, ya sean trabajadores a tiempo parcial, trabajadores desplazados o trabajadores con contratos a tiempo determinado y otras variedades de formas de trabajo, se les pagará el subsidio por cierre temporal de la empresa y se les dará las vacaciones anuales pagadas.

Se está pidiendo a las empresas que se preparen y que conversen con los empleados, de tal modo que los trabajadores puedan obtener licencias sin preocupaciones.

<La aplicación de la ley básica del trabajo a los trabajadores extranjeros>

Pregunta 5 ) ¿El subsidio por cierre temporal de la empresa y las vacaciones anuales pagadas, ambos bajo el régimen de la Ley básica del trabajo, pueden ser aplicadas también a los trabajadores extranjeros?

Respuesta 5 ) La Ley básica del trabajo se aplicará sin distinción del hecho que sea extranjero o no. Aunque usted sea extranjero, si usted es un trabajador según lo establecido en la Ley básica del trabajo y que cumpla con ciertos requisitos, podrá ser elegible para el pago del subsidio por cierre temporal de la empresa y podrá obtener las vacaciones anuales pagadas.

### **3 Modalidad de trabajos flexibles para prevenir contagios (teletrabajo, horarios escalonados)**

<Utilizo del teletrabajo>

Pregunta 1 ) Para evitar la transmisión del nuevo coronavirus, quisiera utilizar la modalidad del teletrabajo. ¿Qué puedo hacer?

Respuesta 1 ) En el caso de que su empresa tenga un sistema de teletrabajo, se podrá realizar el teletrabajo dentro del alcance de tal sistema.

Por lo tanto, verifique las reglas laborales de la empresa, controle el reglamento y consulte con su empresa.

El Ministerio de la Salud, Trabajo y Bienestar ha establecido un sitio unificado sobre informaciones respecto al teletrabajo llamado “Sitio portal de la síntesis del teletrabajo”, el cual contiene servicios de consultas y publicaciones e informaciones sobre preguntas y respuestas del

teletrabajo que incluye desde la introducción y hasta el uso del teletrabajo.  
Sitio portal de la síntesis del teletrabajo  
<https://telework.mhlw.go.jp/>

#### <Utilizo de los horarios escalonados>

Pregunta 2) Para evitar el contagio del nuevo coronavirus, quisiera utilizar la modalidad de los horarios escalonados. ¿Qué puedo hacer?

Respuesta 2) Los trabajadores y los empleadores pueden concordar en cambiar los horarios de inicio y finalización del trabajo, por lo tanto, se solicita que se discutan suficientemente sobre el contenido de los horarios escalonados.

Además, como sistema que permite a los trabajadores de decidir el horario de inicio y finalización del trabajo, existe el sistema Flexitime. Este sistema divide las horas de trabajo del día en horas que se deben trabajar absolutamente (horas fundamentales) y en horas que puede trabajar o dejar el trabajo (horas flexibles). Se tiene que tomar en cuenta que no siempre es necesario que se establezcan las horas fundamentales, pues también es posible establecer totalmente con horas flexibles.

Para mayores informaciones sobre el sistema Flexitime, los detalles y procedimientos de introducción, véase el siguiente URL.

Guía explicativa e introductoria simple sobre el sistema Flexitime.

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

## **4 Compensación por accidentes laborales**

Pregunta 1) ¿Si un trabajador se contagia y desarrolla los síntomas del coronavirus, está cubierto por el seguro de accidentes laborales?

Respuesta 1) En el caso de que se descubra que se haya contagiado debido al trabajo o a los desplazamientos del trabajo, tal trabajador estará ser cubierto por el seguro de compensación por accidentes laborales.

Para más información, consulte la Oficina de Inspección de Normas Laborales que tenga jurisdicción sobre el lugar de su trabajo.

Lista de la Oficina del Trabajo y la Oficina de Inspección de Normas Laborales.

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

## **5. Subsidio por lesiones y enfermedades según la Ley de Seguro de Salud.**

Pregunta 1) ¿Me pagarán el subsidio por lesiones y enfermedades en el caso que me ausente del trabajo debido a que me haya contagiado del nuevo coronavirus?

Respuesta 1) En el caso de las personas que no logren ir al trabajo porque tienen que recibir tratamiento médico y así mismo estén asegurados con el seguro de trabajador, al igual que con otras enfermedades, podrá recibir como subsidio por lesiones y enfermedades, el monto equivalente a dos tercios del pago diario medio de los últimos 12 meses, a partir del tercer día que se ausente del trabajo por recibir tratamiento médico.

Así mismo, en el caso que no haya podido ir al trabajo por tener fiebre u otros síntomas y haya tenido que cuidarse en su casa, tal tiempo es considerado también como tiempo de ausencia del trabajo. Además, en el caso no haya logrado acceder a los servicios de instituciones médicas por razones inevitables y no tenga el certificado médico, si tiene una declaración escrita por el empleador, existen posibilidades de que se le acepte su estado de imposibilidad de trabajar.

Además, quienes estén asegurados con el Seguro Nacional de Salud, dependiendo a la municipalidad y a la ordenanza, los trabajadores que estén contagiados con el nuevo coronavirus podrían recibir un subsidio por enfermedad. Consulte con su agencia aseguradora para obtener mayores detalles sobre los trámites de solicitud.

## **6 Otros (En casos que las guarderías se cierren temporáneamente; sobre la ayuda cuando los padres pidan licencia a causa del cierre temporal de las escuelas; en los casos que el empleador no acepte tales licencias)**

### <Guardería>

Pregunta 1 ) La guardería a la que van mis hijos se cerró temporalmente. ¿Qué puedo hacer?

Respuesta 1 ) Desde la perspectiva de prevenir la transmisión a los niños y así mismo, de prevenir la propagación de contagios en la región, estamos pidiendo comprensión, de tal modo que se consulte con el empleador y se pueda aplicar el teletrabajo o que se permita la obtención de licencias

Además, en el caso de que trabaje en áreas con fuerte demanda social, como es el sector médico, y se necesite proporcionar cuidados a sus hijos, por favor consulte a su municipio sobre la posibilidad de cuidados infantiles en formas de visitas al hogar.

### <Ayuda en la obtención de licencias para los padres en casos de cierre temporal de las escuelas>

Pregunta 2 ) ¿Qué tipo de apoyo existen para los empleados que trabajan en una empresa y que éstos puedan pedir licencia para cuidar a sus hijos a causa del cierre temporal de las escuelas primarias, las escuelas de apoyo especial, etc.?

Respuesta 2 ) Se proporcionará un subsidio (máximo 8,300 yen al día) a las empresas que hayan proporcionado a sus trabajadores (sin distinción de trabajadores regulares e irregulares) la vacación pagada (excepto los días de vacaciones anuales pagadas establecidas legalmente) para que acudan a sus hijos en los momentos de cierre temporal de las escuelas, escuelas de apoyo especial, jardines de infancia, guarderías, centros certificados para niños, etc., durante el período que comprende desde el 27 de febrero al 30 de junio.

Mayores informaciones

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html)

Folleto “Subsidio por el cierre de las escuelas a causa de los contagios del nuevo coronavirus”

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604068.pdf>

Así mismo, para quienes estén buscando servicio temporal de cuidado de los niños, la siguiente ayuda está disponible. Para mayores informaciones, comuníquese con el departamento encargado de los niños y apoyo para la crianza de los hijos de su municipio.

Folleto “Para quienes estén buscando servicio temporal de cuidado de los niños”

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604069.pdf>

### <En el caso de que el empleador no acepte la solicitud de licencias>

Pregunta 3 ) Estoy pensando en pedir licencia cuando tenga fiebre u otros síntomas de resfriado, pero el empleador no acepta la solicitud de licencia. ¿Qué puedo hacer?

Respuesta 3 ) Se está pidiendo que se tomen días de descanso en los casos que tengan fiebre u otros síntomas de resfriado. Para tal fin, se está solicitando colaboración y entendimiento por parte de las empresas y la entera sociedad, de tal modo que los empleados tengan un ambiente que se les facilite poder descansar el trabajo.

Además, en el caso de que el trabajador solicite la vacación anual pagada, por principio el empleador deberá otorgar tal licencia, aunque ésta haya sido solicitada para cuidados médicos de síntomas de resfriados como la fiebre.

Además, se requiere que el empleador dé las consideraciones necesarias (referido a la obligación de consideraciones de seguridad) para que los empleados puedan trabajar mientras se garanticen su seguridad, ya sea de la vida que de la integridad física. Se desea que se discutan suficientemente al respecto entre los trabajadores y la gerencia.

<Sobre la aplicabilidad a los trabajadores extranjeros>

Pregunta 4) ¿Se pueden aplicar también a los extranjeros la ayuda a los padres para obtener licencia en los casos de cierre temporal de las escuelas especificado en la pregunta 2?

Respuesta 4) Tales ayudas son aplicables también a los trabajadores extranjeros en el caso de que sean contratados por un empleador.

<Extensión de la licencia para cuidado de niños a causa de la solicitud de evitar de asistir a la guardería, a pesar de haber planeado volver a trabajar después de haber tomado la licencia para cuidado de niños>

Pregunta 5) Había planificado volver al trabajo después de haber tomado la licencia para cuidado de niños, sin embargo, he recibido una solicitud que pide evitar asistir a la guardería y por el momento he decidido de no utilizar este servicio. ¿Se podría extender la licencia para cuidado de niños en este caso?

Respuesta 5)

<Si los niños tienen menos de 1 año>

Si ya se encuentra utilizando su licencia para cuidado de niños, es posible solicitar cambiar la fecha de finalización de tal licencia (máximo hasta la edad de 1 año(※1)) independientemente de la razón de la solicitud, pero sólo por una vez (※2). Según la ley, se debe presentar la solicitud con un mes de anticipación, pero se recomienda que se discuta al respecto entre trabajadores y el empleador.

Así mismo, en el caso que ya haya vuelto al trabajo después de haber gozado la licencia para cuidado de niños, es posible solicitar nuevamente la licencia para cuidado de niños (máximo hasta 1 año de edad (※1)).

(※1) En el caso que el padre y la madre tomen la licencia para cuidado de niños conjuntamente, se puede extender hasta que el niño cumpla 1 año y dos meses, siempre que se cumplan ciertos requisitos. (Licencia para cuidado infantil papá-mamá Plus)

(※2) También es posible solicitar el cambio de fecha de reinicio de la misma manera para el permiso de licencia para cuidado de niños de 1 año a un máximo de 1 año y 6 meses, al igual que en los casos de niños de 1 año y 6 meses a 2 años de edad.

<En los casos cuando el niño deba cumplir 1 año o 1 año y 6 meses>

En el caso que desee continuar a gozar de la licencia para cuidado de niños después de que el niño haya cumplido 1 año o 1 año y 6 meses, se puede solicitar la extensión de la siguiente manera. En el caso que el niño cumpla 1 año se puede solicitar extender la licencia hasta que cumpla 1 año y 6 meses; en el caso que tenga la edad de 1 año y 6 meses, se puede solicitar hasta que el niño cumpla 2 años.

En estos casos, el empleador no puede rechazar tales solicitudes del trabajador. Además, se proporcionarán los beneficios por licencia para cuidados de niños.

(Referencia)

Requisitos para la licencia de cuidados de niños según la Ley de licencias para cuidados infantiles y asistencia de enfermería

- Como regla general, se puede solicitar la licencia para cuidados de niños hasta que el niño cumpla 1 año.

- Se puede pedir la licencia para cuidados de niños desde el día siguiente que el niño haya cumplido 1 año hasta que cumpla 1 año y 6 meses, siempre y cuando se verifiquen las siguientes situaciones:
  1. En el caso que el/la trabajador/a o su pareja esté utilizando la licencia para cuidados de niños en el momento que el niño cumpla 1 año.
  2. En el caso que el niño no pueda entrar en una guardería o en el caso que se acepte la necesidad de la licencia para cuidado de niños después de que el niño haya superado la edad de 1 año.
- Además, se puede pedir la licencia para cuidados de niños desde el día siguiente que el niño haya cumplido 1 año y 6 meses hasta que cumpla 2 años, siempre y cuando se verifiquen las siguientes situaciones.
  1. En el caso que el/la trabajador/a o su pareja esté utilizando la licencia para cuidado de niños en el momento que el niño cumpla 1 año y 6 meses.
  2. En el caso que el niño no pueda entrar en una guardería o en el caso que se acepte la necesidad de la licencia para cuidados de niños después de que el niño haya superado la edad de 1 año y seis meses.

<Extensión de la licencia para cuidados infantiles en el caso que se abstenga voluntariamente de asistir a la guardería>

Pregunta 6) Había planificado volver al trabajo después de haber tomado la licencia de cuidado de niños, sin embargo, a pesar de no haber recibido ninguna solicitud de la localidad que pida evitar la asistencia a la guardería, he decidido no utilizar este servicio para evitar el contagio. ¿También en este caso se podría obtener la extensión de la licencia para cuidados de niños?

Respuesta 6) Si ya se encuentra utilizando su licencia para cuidado de niños, es posible solicitar cambiar la fecha de finalización de tal licencia (hasta que cumpla la edad de un año (※)) independientemente de la razón, sólo por una vez. Según la ley, se debe presentar la solicitud con un mes de anticipación, pero se recomienda que se discuta al respecto entre el trabajador y el empleador.

(※) En el caso que el padre y la madre tomen la licencia para cuidado de niños conjuntamente, se puede extender hasta que el niño cumpla 1 año y dos meses, siempre que se cumplan ciertos requisitos. (Licencia para cuidado infantil papá-mamá Plus)

Sin embargo, las solicitudes de licencia para cuidado de niños una vez que haya reiniciado a trabajar o las solicitudes de extensión de este tipo de licencia una vez que el niño haya cumplido 1 año o 1 año y 6 meses, no se podrán realizar por el hecho que no cumplen con los requisitos establecidos por la Ley de licencias para cuidados infantiles y asistencia de enfermería.

(Referencia)

Requisitos para la licencia de cuidados de niños según la Ley de licencias para cuidados infantiles y asistencia de enfermería

- Como regla general, se puede solicitar la licencia para cuidados de niños hasta que el niño cumpla 1 año.
- Se puede pedir la licencia para cuidados de niños desde el día siguiente de que el niño haya cumplido 1 año hasta que cumpla 1 año y 6 meses, siempre y cuando se verifiquen las siguientes situaciones:
  1. En el caso que el/la trabajador/a o su pareja esté utilizando la licencia para cuidados de niños en el momento que el niño cumpla 1 año.
  2. En el caso que el niño no pueda entrar en una guardería o en el caso que se acepte la necesidad de la licencia para cuidado de niños después de que el niño haya superado la edad de 1 año.
- Además, se puede pedir la licencia para cuidados de niños desde el día siguiente de



que el niño haya cumplido 1 año y 6 meses hasta que cumpla 2 años, siempre y cuando se verifiquen las siguientes situaciones.

1. En el caso que el/la trabajador/a o su pareja esté utilizando la licencia para cuidado de niños en el momento que el niño cumpla 1 año y 6 meses.
2. En el caso que el niño no pueda entrar en una guardería o en el caso que se acepte la necesidad de la licencia para cuidado de niños después de que el niño haya superado la edad de 1 año y seis meses.

<Sobre los despidos y la suspensión de renovación de contratos >

Pregunta 7) ¿Qué debería hacer si la empresa me solicita que renuncie o si me despide a causa de los problemas relacionados con el nuevo coronavirus?

Respuesta 7) Si tiene dudas sobre temas de despidos o la suspensión de la renovación de contratos, por favor contáctese con la Oficina del Trabajo o la Oficina de Inspección de Normas Laborales más cercana. Además, puede utilizar también la “oficina especial de consulta laboral relacionado con los contagios causados por el coronavirus (※)” o “la línea de asistencia para consultas sobre las condiciones laborales (0120-811-610)”.

※ “oficina especial de consulta laboral relacionado con los contagios causados por el coronavirus ”  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/index\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html)

Por otro lado, el hecho de aceptar o no la solicitud de renuncia por razones relacionadas al nuevo coronavirus depende de la voluntad del trabajador. La solicitud que obstaculice la libre decisión del trabajador puede ser considerada como una infracción a la ley.

Así mismo, en el caso que la empresa trate de despedirlo, tal despido no puede ser aceptado inmediatamente y deberán ser respetadas las siguientes disposiciones establecidas por la Ley de relación laboral:

1. Se prohíbe el despido durante el período de licencia debido a enfermedades o lesiones relacionadas al trabajo y durante los 30 días posteriores, y durante el período de licencia que se otorgan a las mujeres antes y después del parto y los 30 días posteriores, como viene indicado en el artículo 65 de la Ley general del trabajo. (Artículo 19 de la Ley general del trabajo)
2. Incluso aunque no se encuentre en los casos mencionados anteriormente, si el despido carece de una razón válida y no se pueda considerar apropiado según las normas sociales, se considerará como abuso de derecho y por lo tanto tal acto será inválido. (Artículo 16 de la Ley general del trabajo)

Así mismo, según la jurisprudencia, en el caso del despido por razones organizativas (despido realizado con el objetivo de reducir el personal en exceso por razones financieras), se tendrán que tomar en cuenta los siguientes 4 puntos:

- 1) La necesidad de organizar el número de recursos humanos.
  - 2) Si se han tomado medidas necesarias para evitar el despido en lo posible.
  - 3) Si los criterios de selección para el despido son objetivos y racionales.
  - 4) Si se han realizado consultas a los sindicatos y si se ha explicado al trabajador.
3. En el caso de contratos de trabajo a plazo fijo, no se podrá despedir a menos que no exista una razón inevitable. Deberá ser evaluado con mayor severidad la eficacia de tal despido a comparación de los despidos de trabajadores con contrato laboral sin un tiempo establecido. (Artículo 17 párr.1 de la Ley de contratos laborales)
  4. En el caso que el empleador decida despedir a un trabajador, deberá notificarle el preaviso 30 días antes o retribuirle un salario medio correspondiente a 30 días o más (compensación por preaviso de despido).

Pregunta 8) ¿Qué se debería hacer en el caso de que exista el riesgo a que no se le renueve el contrato a un trabajador a plazo fijo por razones relacionadas al nuevo coronavirus?

Respuesta 8) Si tiene dudas sobre temas de despidos o la suspensión de la renovación de contratos, por favor contáctese con la Oficina del Trabajo o la Oficina de Inspección de Normas Laborales más cercana. Además, puede utilizar también la “oficina especial de consulta laboral relacionado con los contagios causados por el coronavirus (※)” o “la línea de asistencia para consultas sobre las condiciones laborales (0120-811-610)”.

※ “oficina especial de consulta laboral relacionado con los contagios causados por el coronavirus ”  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/index\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html)

Téngase en cuenta que en el caso de que la empresa trate de no renovar el contrato indicando como razón el nuevo coronavirus, el hecho de que no le renueven el contrato no podrá ser aceptado inmediatamente y deberán ser respetadas las siguientes disposiciones establecidas por la Ley de relación laboral:

1. Si un trabajador con contrato a plazo fijo solicita la renovación del contrato laboral, y se piensa suspender la renovación del contrato en uno de los siguientes casos, si las condiciones de la suspensión de tal renovación no son motivadas por razones objetivas y si se considera inaceptables según las normas sociales, se considerará la aceptación por parte del empleador, de la renovación del contrato con las mismas condiciones anteriores. (Artículo 19 de la Ley de contratos laborales)

a) Que tal contrato haya sido renovado en el pasado, y que la suspensión de la renovación de tal contrato a plazo fijo sea equiparable al despido de trabajadores con contrato a tiempo indefinido y que sea aceptado de acuerdo a las normas sociales.

b) Si se reconoce la existencia de un motivo razonable para que el trabajador espere que el contrato a plazo fijo se renueve al vencimiento del plazo de dicho contrato.

2. En el caso de que no se renueve el contrato laboral a plazo fijo, (se limita a los trabajadores cuyo contrato de trabajo a plazo fijo se haya renovado al menos 3 veces o haya sido empleado por más de un año de forma continua. Se excluirá los casos en los cuales hayan sido empleados habiendo establecido claramente la no renovación del contrato.) se deberá comunicar la suspensión de la renovación, al menos 30 días antes del cumplimiento del contrato. (Artículo 2 de los estándares de conclusión y renovación de contratos a plazo fijo).

(※) Con respecto al despido del trabajador con contrato a plazo fijo, se dispone que el empleador no puede despedir tal trabajador hasta que se cumpla el período del contrato, a menos que exista una razón inevitable. (Artículo 17, párr. 1 de la Ley de contratos laborales)