

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.**

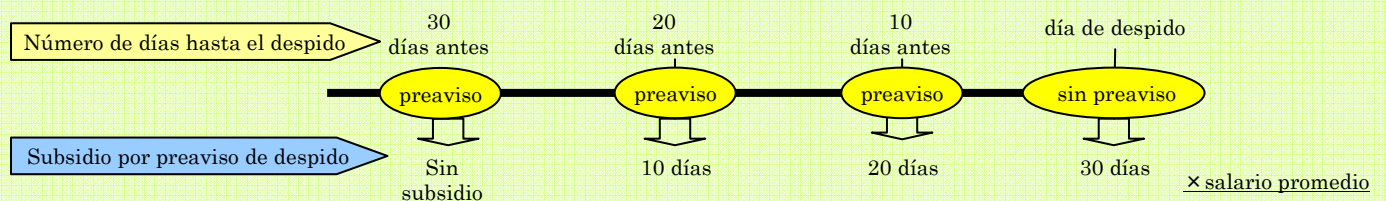
Aún en caso de ser despedido...

- Se requiere la ayuda del empleador para la recontractación 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.