

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.

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 dónde 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.**

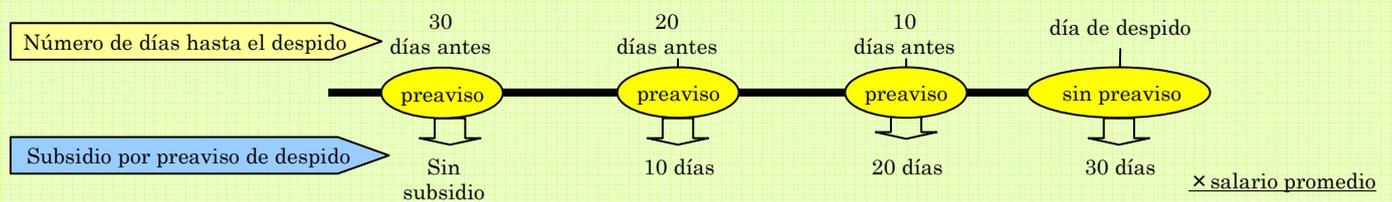
Aún en caso de ser despedido...

- Se requiere la ayuda del empleador para la reconstrucción 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.

En especial cuando se trabaja como personal enviado o bajo un contratista para una industria manufacturera.

Aunque sea despedido antes de finalizar el contrato de envío, el contrato laboral permanece vigente.

- El contrato laboral es diferente del contrato de envío. Aunque el contrato de envío quede rescindido antes de llegar a término, el contrato laboral entre usted y la empresa de envío de trabajadores que lo ha contratado continua, y esta última debe pagar el sueldo.
- En caso de rescisión del contrato de envío, se solicita a la empresa de envío de trabajadores que lo ha contratado que, en cooperación con la empresa receptora, le asegure un nuevo lugar de trabajo, buscando un empleo entre las empresas receptoras relacionadas, etc.
- En el supuesto caso de que no encuentre una empresa receptora y el trabajador quede cesante, la empresa de envío de trabajadores debe pagar un subsidio (más del 60% del sueldo promedio) durante el período de paro.
- El hecho de haber quedado escindido el contrato de envío, no significa que el trabajador quede simplemente despedido. (Acerca del despido vea la página anterior)

Aunque quede rescindida la contratación de una empresa manufacturera, etc., el contrato laboral permanece.

- El contrato laboral es diferente de la contratación. Aunque la contratación quede rescindida antes de llegar a término, el contrato laboral entre usted y la empresa contratista que lo ha contratado continua, y esta última debe pagar el sueldo.
- En caso de que la contratación queda rescindida por culpa de la parte que solicitó un servicio, ésta debe procurar por su cuenta nuevas oportunidades de trabajo, con un preaviso de 30 días, y en caso de no poder lograrlo, se le solicita el pago de una indemnización por un monto equivalente al sueldo de más de 30 días de trabajo.
- En el supuesto caso de que no encuentre ninguna solicitud de trabajo y el trabajador quede cesante, el contratista debe pagar un subsidio (más del 60% del sueldo promedio) durante el período de paro.
- El hecho de haber quedado escindida la contratación, no significa que el trabajador quede simplemente despedido. (Acerca del despido vea la página anterior)

En caso de haber perdido el empleo, se puede recibir un subsidio de desempleo por parte del seguro de trabajo.

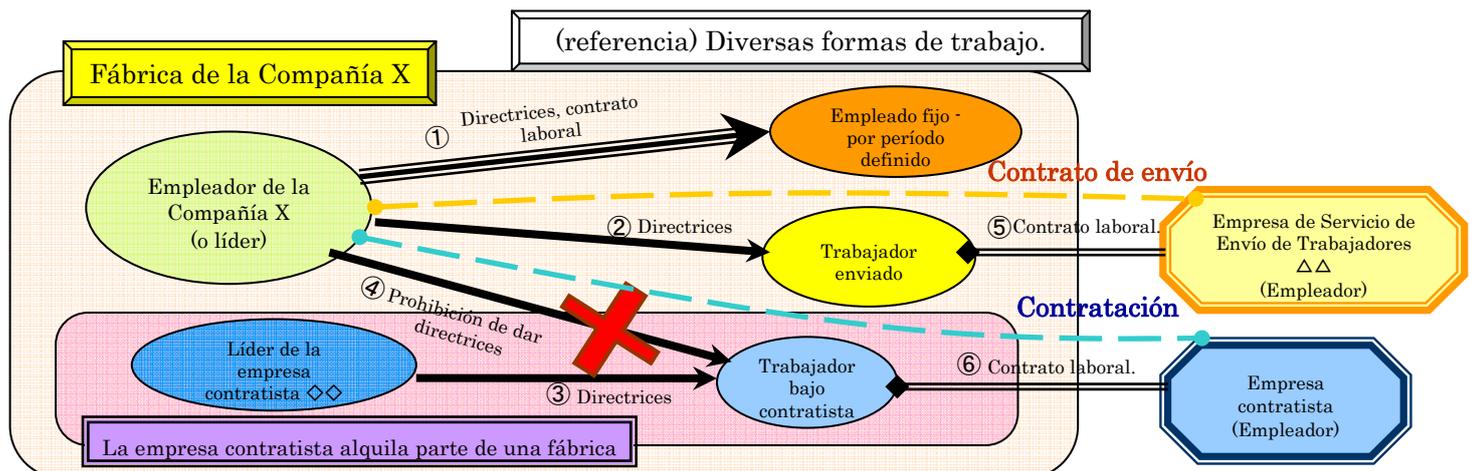
<Condiciones>

En caso de haber perdido el trabajo, si ha estado afiliado al seguro en cualquiera de los siguientes períodos, se puede recibir el subsidio de desempleo.

- ① Haber estado afiliado por más de 12 meses en los últimos 2 años.
- ② En caso de quiebra o despido, haber estado afiliado por más de 6 meses en el último año.

Aunque no se hayan realizado los trámites de afiliación al seguro de trabajo...

En caso de que su empleador no haya realizado los trámites de afiliación al seguro de trabajo a pesar de que usted cumplía con los requisitos de afiliación, aún después de dejar el trabajo, si usted realiza los trámites de afiliación con retroactividad (hasta un máximo de 2 años), también es posible la recepción de un subsidio de desempleo en algunos casos. Por lo tanto, si usted cree que cumple con los requisitos de afiliación, consulte con una Agencia Pública de Empleo.



○ Al buscar empleo, para consultar sobre el seguro de trabajo o sobre vivienda etc., acérquese a la Agencia Pública de Empleo.

(Lista de las agencias de empleo que cuentan con intérprete)

* Idiomas: portugués, español

Prefectura	Sede de la agencia	Días y horario de atención	Idioma	Prefectura	Sede de la agencia	Días y horario de atención	Idioma	
Ibaraki	Oficina de Mito	Mar.~Vie. 10:00~15:00	portugués	Gifu	Oficina de Gifu	Mar. 13:00~17:00	portugués	
	Oficina de Chikusei	Mié.~Vie. 10:30~15:30	portugués, español		Oficina de Ogaki	Lun.~Vie. 9:00~17:00	portugués	
	Oficina de Tsuchiura	Mar.~Jue. 10:00~15:00	portugués, español		Oficina de Tajimi	Lun.~Vie. 9:00~17:00	portugués	
	Oficina de Joso	Mié.~Jue. 10:00~15:00	portugués		Oficina de Seki	Lun.~Vie. 9:00~17:00	portugués	
Oficina de Ryugasaki	Lun.~Mié.~Vie. 10:00~15:00	portugués	Oficina de Minokamo		Lun.~Mié.~Jue.~Vie. 9:00~17:00	portugués		
Oficina de Minokamo	Mar. 8:30~11:30	portugués						
Tochigi	Oficina de Utsunomiya	Lun.~Mié. 13:00~17:00	portugués, español	Shizuoka	Oficina de Shizuoka	Vie. 13:00~17:00	portugués, español	
	Oficina de Moka	Mar.~Jue. 13:00~17:00	portugués, español		Oficina de Hamamatsu	Lun.~Vie. 8:30~17:00	portugués, español	
	Oficina de Oyama	Mar.~Jue. 13:00~17:00	portugués, español		Oficina de Numazu	Mar.~Jue. 8:30~16:00	portugués, español	
Gunma	Oficina de Maebashi	Lun. 11:00~17:00	portugués, español		Oficina de Shimizu	Lun. 13:30~17:00	portugués, español	
		Jue. 10:00~17:00	portugués, español			Mar. 13:00~17:00	portugués, español	
	Oficina de Isesaki	Mar.~Jue. 9:00~15:00	portugués, español			Vie. 13:00~17:00	portugués, español	
		Vie. 13:00~17:00	portugués, español	Oficina de kakegawa	Jue. 8:30~16:30	portugués, español		
	Oficina de Ota	Lun.~Vie. 9:00~17:00	portugués, español	Oficina de Iwata	Mar.~Mié. 8:30~17:00	portugués, español		
	Mar.~Jue. 9:00~15:00	portugués, español	Oficina de Fuji	Mié. 8:30~17:00	portugués			
	Vie. 9:00~17:00	portugués, español						
Saitama	Oficina de Kawaguchi	Lun.~Mar. 10:00~16:00	español	Aichi	Oficina de Nagoyanaka	Lun.~Vie. 9:30~16:30	portugués	
		Jue. 10:00~16:00	portugués			Lun.~Vie. 9:30~16:30	español	
	Oficina de Kumagaya	Mar.~Jue. 10:00~16:00	portugués, español		Oficina de Nagoyaminami	Jue. 10:00~17:00	portugués	
	Oficina de Omiya	Vie. 10:00~16:00	portugués		Oficina de Toyohashi	Lun.~Mié.~Vie. 10:00~17:00	portugués	
	Oficina de Kawagoe	Jue. 10:00~16:00	portugués		Oficina de Okazaki	Lun.~Mié.~Vie. 9:30~16:30	portugués	
	Oficina de Urawa	Vie. 10:00~16:00	portugués, español		Oficina de Handa	Mar.~Mié. 9:00~16:00	portugués	
	Oficina de Kasukabe	Lun. 10:00~16:00	portugués		Oficina de Toyota	Lun.~Vie. 10:00~17:00	portugués	
Oficina de Soka	Mié. 10:00~16:00	portugués	Oficina de Kariya		Lun.~Vie. 9:30~16:30	portugués		
Oficina de Koshigaya	Mar. 10:00~16:00	portugués	Oficina de Nishio		Lun. 9:30~16:30	portugués		
Chiba	Oficina de Chiba	Mié. 10:30~15:30	portugués			Oficina de Inuyama	Lun.~Mar.~Jue. 9:30~16:30	portugués
		Vie. 10:30~15:30	español		Oficina de Kasugai	Vie. 10:00~17:00	portugués	
	Oficina de Ichikawa	Lun.~Jue. 10:00~15:00	español	Mie	Oficina de Yokkaichi	Lun.~Mié. 9:00~12:00	portugués, español	
	Oficina de Kisarazu	Vie. 13:00~17:00	portugués			Mar.~Vie. 9:00~12:00	español	
	Oficina de Matsudo	Mar. 9:00~13:00	portugués			Jue. 13:00~16:00	portugués, español	
Oficina de Funabashi	Mar.~Jue. 10:00~15:00	español			Mié.~Vie. 13:00~16:00	portugués, español		
Oficina de Narita	Mié.~Jue. 10:00~15:00	español		Oficina de Suzuka	Lun.~Vie. 8:30~17:00	portugués, español		
Oficina de Chiba-Minami	Jue. 10:30~15:30	español			Mar.~Mié.~Jue. 8:30~12:00	portugués, español		
Tokyo	Oficina de Shinjuku	Jue. 9:00~17:00	español	Shiga	Oficina de Nagahama	Lun.~Jue. 13:00~17:00	portugués	
	Vie. 9:00~17:00	portugués			Oficina de Hikone	Lun.~Jue. 13:00~17:00	portugués	
Kanagawa	Oficina de Yokohama	Mié.~Jue. 9:00~16:00	portugués, español			Oficina de Higashiomi	Mar.~Vie. 9:00~17:00	portugués
	Oficina de Kawasaki	Mar. 9:00~16:00	español			Vie. 9:00~17:00	portugués, español	
		Vie. 9:00~16:00	portugués		Oficina de Koka	Lun.~Jue. 10:00~16:00	portugués, español	
	Oficina de Hiratsuka	Lun.~Mar.~Jue.~Vie. 9:00~16:00	portugués, español		Vie. 9:00~16:00	portugués, español		
	Oficina de Fujisawa	Mar.~Jue. 9:00~16:00	portugués, español	Osaka	Oficina de Kusatsu	Mar.~Jue. 13:00~17:00	portugués	
Oficina de Atsugi	Lun.~Vie. 9:00~16:00	portugués, español			Oficina de Umeda	Lun.~Mar.~Jue.~Vie. 13:00~18:00	portugués	
Oficina de Yamato	Lun.~Vie. 9:00~16:00	portugués, español			Lun.~Mié.~Jue.~Vie.~(2ª~5ª semana)	español		
Niigata	Oficina de Niigata	Mié. (2ª y 4ª semana) 13:00~17:00	portugués, español		Oficina de Sakai	Jue. (2ª y 4ª semana) 13:00~17:00	portugués	
Toyama	Oficina de Takaoka	Mié.~Vie. 13:00~16:45	portugués			Vie. (1ª y 3ª semana) 13:00~17:00	español	
		Mié. 9:00~16:45	portugués	Hyogo	Oficina de Kobe	Mié.~Vie. 10:00~17:00	portugués, español	
Ishikawa	Oficina de Komatsu	Mar.~Jue. (1ª~4ª semana) 13:00~17:00	portugués, español			Oficina de Himeji	Lun.~Mié.~Jue. 13:00~17:00	portugués, español
	Fukui	Oficina de Fukui	Mar. (1ª ~ 4ª semana) 13:00~17:00	portugués, español	Shimane	Oficina de Izumo	Mar.~Vie. 9:00~12:00	portugués
Oficina de Takefu		Jue. (1ª ~ 4ª semana) 13:00~17:00	portugués, español	Okayama		Oficina de Okayama	Mar.~Jue. 13:00~17:00	portugués
		Mar.~Jue. (1ª~4ª semana) 10:30~17:00	portugués				Oficina de Kamakichicho	Jue. 13:00~17:00
Oficina de Kofu	Lun.~Jue. 9:00~13:00	portugués, español				Delegación de Soja	Mié.~Vie. 13:00~17:00	portugués
Yamanashi	Oficina de Nagano	Vie. 13:00~17:00	portugués		Oficina de Kasaoka	Jue. 13:00~17:00	portugués	
	Oficina de Matsumoto	Vie. 13:00~17:00	portugués	Hiroshima	Oficina de Hiroshima	Lun.~Mié.~Vie. 9:00~17:00	portugués, español	
	Oficina de Ueda	Lun.~Vie. 13:00~17:00	portugués			Oficina de Fukuyama	Mié.~Vie. 9:00~17:00	portugués, español
	Oficina de Ina	Vie. 9:00~17:00	portugués					
Oficina de Suwa	Mar. 9:00~17:00	portugués						

○ Para consultas acerca de sueldos impagos y despidos, utilice el Servicio de Consultas para Trabajadores Extranjeros de la Superintendencia de Normas Laborales, Dirección de Trabajo.

(Lista de los servicios de consulta para trabajadores extranjeros)

* Idiomas: portugués, español

Prefectura	Sede de la agencia	Días y horario de atención	Idioma	Prefectura	Sede de la agencia	Días y horario de atención	Idioma
Ibaraki	Dirección de Trabajo	Mar.~Vie. 9:00~17:00	Portugués, Español	Shizuoka	Dirección de Trabajo	Lun.~Mié.~Jue.~Vie. 10:00~16:00	portugués
Tochigi	Dirección de Trabajo	Lun.~Jue. (1ª~3ª semana) 8:45~16:30	Portugués			Mié.~Jue. 10:00~16:00	español
	Oficina de Ohtawara	Jue. (2ª y 4ª semana) 8:45~16:30	Portugués			Oficina de Hamamatsu	Lun.~Vie. 10:00~16:00
Gunma	Oficina de Ota	Mié.~Vie. 8:30~16:30	Portugués		Oficina de Iwata	Lun.~Jue. 10:00~16:00	portugués
Kanagawa	Dirección de Trabajo	Mié.~Vie. 9:30~16:00	Portugués	Aichi	Dirección de Trabajo	Lun.~Jue. 10:00~16:00	portugués
Toyama	Oficina de Takaoka	Mar.~Jue. 9:00~17:00	Portugués	Mie	Dirección de Trabajo	Mar.~Mié.~Vie. 10:00~16:00	portugués, español
Fukui	Dirección de Trabajo	Lun.~Jue. 9:30~17:15	Portugués	Shiga	Oficina de Higashiomi	Mar.~Jue. 9:00~17:00	portugués, español
Yamanashi	Oficina de Kofu	Mié.~Vie. 9:00~16:00	Portugués, Español	Osaka	Dirección de Trabajo	Mié.~Jue. 9:00~17:00	portugués
Nagano	Dirección de Trabajo	Lun.~Mié. 9:00~16:15	Portugués	Okayama	Dirección de Trabajo	Lun. (1ª~4ª semana) 9:30~16:00	portugués
Gifu	Dirección de Trabajo	Mar.~Mié.~Jue. 9:00~16:00	Portugués, Español	Hiroshima	Dirección de Trabajo	Mié.~Vie. 9:00~17:00	portugués, español

* Además en la Dirección de Trabajo de cada prefectura existe:

- ① Un "Servicio de Consultas sobre Problemas Laborales" (también en la Superintendencia de Normas Laborales) que atiende a las consultas sobre despido o no renovación de contrato injustos y otros problemas de trabajo de cualquier índole.
- ② Una "Oficina de regulación de la oferta y la demanda" que atiende a las consultas sobre el envío de trabajadores.

Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social – Dirección de Trabajo de las prefecturas – Agencia de Empleo – Superintendencia de Normas Laborales

(Vea la siguiente página: <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin.html>)

