

## Consulta sobre temas laborales

El Espacio de Consulta Laboral General proporciona una variedad de información sobre problemas en el trabajo.

Abarca cuestiones laborales en todos los campos, incluidas las condiciones de trabajo, despido, suspensión de empleo, cambio de puesto, reducción de salario, convocatoria/contratación, intimidación/acoso y el acoso laboral.

Un consejero profesional responderá en persona o por teléfono.

No se requiere reserva y la consulta es gratuita.

Responderá a las consultas teniendo en cuenta la protección de su privacidad.

Con base en la "Ley de Promoción de la Resolución de Conflictos Laborales Individuales", se atiende consulta

Informaciones:

División de Inspección de la Oficina Laboral de Hyogo, Espacio de Consulta para Trabajadores Extranjeros (Idioma disponible: chino) 0570-001-702

Oficina de Inspección de Normas Laborales de Himeji, Espacio de Consulta para Trabajadores Extranjeros (Idioma disponible: vietnamita) 079-224-8181

Para más detalles, consulte el sitio web del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (disponible en varios idiomas)

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

Oficina de Inspección de Normas Laborales de Nishinomiya 0798-26-3733

Nota Para más detalles, infórmese por intermedio de una persona que entienda el idioma japonés.

## Explicación de los términos usados en temas laborales

### Contrato de trabajo [*Rodo keiyaku*]

#### Contrato de trabajo

RODO KEIYAKU es el contrato que se hace sobre el requisito de trabajo entre el empresario y el empleado.

El empresario debe informar al empleado por escrito sobre su salario, horas de trabajo y los demás requisitos de trabajo.

Es indispensable estar de acuerdo con los requisitos de trabajo en forma detallada y por escrito en una hoja de contrato, porque algunas veces surgen problemas sobre los salarios y otros por causa de que el contrato fue hecho oralmente.

En caso de que el contrato esté escrito en japonés, debe pedir que lo traduzcan a su idioma y confirmar su contrato.

En caso de que la empresa tenga su "SHUGYO KISOKU"(Regla de trabajo) en la que está establecida los requisitos de trabajo y reglamento del servicio obligatorio, es importante leerlo y confirmar su contenido.

## Salario

## Salario mínimo

Por la Ley de Salario Mínimo, se ha fijado el salario mínimo.

Se requiere que el empresario pague al empleado más de un salario mínimo.

Si el salario pagado es menor que el salario mínimo fijado por la ley, deberá pagar la diferencia al empleado.

Si no cumple, puede ser castigado.

El salario mínimo varía según la zona. Además, es revisado cada año.

El salario mínimo es aplicado también a “paato taimaa” (trabajo por hora corta) y arubaito (trabajo provisional).

## Cuando su salario no es pagado

En caso de que su salario no le sea pagado, inmediatamente debe consultar en RODO KIJUN KANTOKUSHO (Oficina de Inspección de Normas Laborales), o en la ventanilla de Asesoría para Asuntos Laborales.

## Horas de trabajo

### Hora de trabajo legal

Por la Ley de Normas Laborales, el horario de trabajo son aquellas horas en la que el empleado está bajo control del empresario.

Los preparativos y arreglos del trabajo, kenshu (entrenamiento) y otros, se considera hora de trabajo si es por indicación del empresario.

### Hora de descanso

La hora de descanso debe concederse a todos los empleados en la misma hora. También, se debe dejar que se utilice al gusto de los empleados. (Algunas clases de ocupación, tipos de trabajo y los casos que son contraídos por un acuerdo son excluidos).

El empresario debe conceder al empleado su hora de descanso a mitad de la hora de trabajo; más de 45 minutos de descanso al trabajo que excede 6 horas de labor, y más de 1 hora de descanso al trabajo que excede 8 horas de labor.

Además, existen leyes sobre la hora extra y pago extra, día de descanso y vacaciones.

## Despido y retiro del trabajo

### ¿Qué es *Kaiko* (Despido)?

Se dice kaiko, cuando por la voluntad del empresario se lleva al término el contrato de trabajo.

Para que el empresario despidiera al empleado, debe tener una causa razonable.

En caso de que el empleado sea despedido sin razón justa, debe consultar inmediatamente a RODO KIJUN KANTOKUSHO (Oficina de Inspección de Normas Laborales) o a la ventanilla de Asesoría para Asuntos Laborales.

En caso de no estar satisfecho con las razones del empresario, consulte con una fuente confiable, como un centro de empleo, abogado o similar.

Puede consultar acerca de despidos que violen la Ley de Normas Laborales con RODO KIJUN

KANTOKUSHO (Oficina de Inspección de Normas Laborales).

## **Retiro del trabajo**

Cuando el empleado presenta su petición de retiro del trabajo y el empresario se pone de acuerdo con ello, se da término al contrato por acuerdo mutuo.

Muchas empresas, por lo general, estipulan en sus reglas de trabajo que “los retiros deben notificarse al menos un mes antes de la fecha prevista del retiro”, por lo cual también es necesario averiguar el procedimiento de retiro.