

Perfil nacional de legislación laboral: Japón

Contribución de Liliane Jung.

Marco jurídico general

La última Constitución del Japón, que establecía los principios democráticos, se promulgó el 3 de noviembre de 1946 y entró en vigor el 3 de mayo de 1947. Se la considera la ley suprema de la nación, y el Emperador y los poderes legislativo, ejecutivo y judicial deben respetarla y defenderla (art. 99 de la Constitución). De acuerdo con esta Constitución, la función del Emperador es sólo simbólica y formal. La Constitución establece también la separación de poderes y los derechos humanos fundamentales.

El poder legislativo reside en la Dieta (KOKKAI), que consta de dos cámaras: la Cámara de Consejeros (Sangiin) y la Cámara de Representantes (Shugiin). Por regla general, un proyecto de ley se convierte en ley mediante la aprobación de ambas cámaras. Si un proyecto de ley es aprobado por la Cámara de Representantes pero es rechazado por la Cámara de Consejeros, puede convertirse en ley si la Cámara de Representantes lo aprueba por segunda vez con una mayoría de dos tercios de todos los miembros presentes. La Cámara de Representantes, integrada por 480 representantes, tiene un mayor número de miembros que la Cámara de Consejeros (252). No obstante, ambas cámaras se eligen por votación popular.

Como el Japón está dividido en prefecturas, la composición de sus miembros se basa en gran medida en la representación proporcional de los distritos de las prefecturas. Sólo la mitad de los miembros pertenecientes a la Cámara de Consejeros son elegidos del conjunto de la nación. Los miembros de ambas cámaras tienen mandatos limitados; los miembros de la Cámara de Consejeros se eligen por mandatos de seis años, y los de la Cámara de Representantes ejercen su mandato por un período de cuatro años. El Gobierno puede disolver, en cualquier momento, la Cámara de Representantes.

El poder ejecutivo reside en el Consejo de Ministros, encabezado por el Primer Ministro. El Consejo somete proyectos de ley a la Dieta y ejerce control sobre los órganos administrativos. El Primer Ministro es designado por la Dieta y, como la mayoría de los ministros designados, debe proceder de las filas de la Dieta. Los miembros del Consejo de Ministros no tienen mandatos limitados por la Constitución, pero deben dimitir cuando se lo solicite la Dieta.

El poder judicial reside en el Tribunal Supremo (Saiko Saibansho) y en una serie de tribunales inferiores. Todos los jueces gozan de completa independencia en la adopción de decisiones. El Tribunal Supremo tiene facultades para crear normas y, como tribunal de última instancia, determina la constitucionalidad de cualquier ley, orden y reglamento. El Tribunal Supremo está formado por 14 jueces designados por el Consejo de Ministros y un Juez Presidente. Este último es nombrado por el Emperador, el cual debe respetar la designación del Consejo de Ministros. Cada uno de los tribunales inferiores está controlado por el Tribunal Supremo, que nombra también a los candidatos para el puesto de juez.

Constitución (versión inglesa):

http://www.shugiin.go.jp/itdb_main.nsf/html/index_e_kenpou.htm

Derecho Laboral

En la Constitución se recogen las normas fundamentales del trabajo, a saber:

el derecho y la obligación de trabajar (art.27, párrafo 1);

la prohibición del trabajo infantil (art.27, párrafo 3);

la libertad de asociación de los trabajadores: el derecho del trabajador a organizarse, negociar y actuar colectivamente (art.28).

En cuanto al Derecho Laboral individual, la legislación estipula que se establezcan las condiciones de trabajo en materia de salarios, jornada laboral, descanso y de otro tipo (art. 27, párrafo 2).

El Derecho Laboral japonés se establece con arreglo a este marco constitucional mediante leyes, órdenes, convenios colectivos y normas laborales. En el Código Civil, adoptado el 27 de abril de 1896, se da una definición básica de los contratos de empleo. La legislación laboral debe además satisfacer las exigencias constitucionales mediante el establecimiento de normas laborales mínimas. Las principales leyes laborales son tres, a saber:

la Ley de normas de Trabajo (LSL),

la Ley de sindicatos (TUL) y

la Ley de reforma de las relaciones laborales (LRAL).

La LSL regula, en primer lugar, las condiciones de trabajo y, en segundo lugar, la seguridad y la higiene en el lugar de trabajo. La TUL garantiza el derecho del trabajador a organizarse y negociar colectivamente; y en la LRAL se especifican las reformas administrativas laborales y los medios de solución de diferencias. La LSL se adoptó el 7 de abril de 1947 y se modificó por última vez el 30 de septiembre de 1998. La TUL se adoptó el 1 de junio de 1949 y se modificó por última vez el 12 de noviembre de 1993. La LRAL se adoptó el 27 de septiembre de 1946 y su última modificación data del 14 de junio de 1988.

Las leyes se aplican a los empleados japoneses del sector privado, con excepción de los navegantes, y también pueden incluir a los trabajadores extranjeros que tengan un visado con permiso de trabajo. Con respecto a los empleados que trabajan en empresas de propiedad estatal, sólo es aplicable la LSL. Las relaciones laborales en el sector público se rigen principalmente por disposiciones especiales de acuerdo con la categoría pertinente. La legislación laboral se complementa a menudo con órdenes, que dicta el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social (hasta el 6 de enero de 2001 esa función la había desempeñado el Ministerio de Trabajo) y la Comisión de relaciones laborales pertinente. Este último organismo está integrado por representantes que proceden tanto de las filas de los trabajadores y de los empleadores como del público en general. La legislación laboral tiende también a ser bastante abstracta, por lo que a menudo tiene que ser interpretada por tribunales ordinarios, puesto que en el Japón no existen tribunales especiales para las cuestiones laborales. La Comisión de relaciones laborales interpreta también casos relativos a prácticas

laborales desleales. La segunda norma jurídica más importante es el convenio colectivo que, en la práctica, está basado en su mayor parte en la empresa, dado que los principales intervinientes en la redacción de los convenios son el sindicato de empresa y el correspondiente empleador. Esta norma afecta antes que a nadie a todos aquellos trabajadores de la empresa que son miembros del sindicato. Los convenios colectivos deben redactarse por escrito, pero es costumbre que los convenios por escrito tiendan a ser breves. Las disposiciones adicionales del convenio, que por supuesto deben estar en consonancia con la ley, se acuerdan a menudo simplemente de manera verbal.

La relativa brevedad de los convenios colectivos por escrito da lugar a que se preste mayor importancia a las normas laborales, que estipulan las condiciones de trabajo comunes a nivel empresarial. Todo empleador con más de 10 empleados debe establecer las normas de trabajo en consulta con el sindicato. Esas normas no deben infringir el convenio colectivo aplicable. A continuación, determinan los elementos de los contratos de trabajo dentro de la empresa, con independencia de que el trabajador sea o no miembro del sindicato. De conformidad con el enmendado art. 15 de la LSL y su Orden de Aplicación, las cuestiones contractuales como los salarios, las jornadas y las condiciones de trabajo deben establecerse por escrito una vez concluido el contrato de trabajo. En la práctica, sin embargo, las partes contractuales prefieren que el contrato contenga disposiciones contractuales imprecisas con el fin de que el contrato esté siempre en armonía con las normas de trabajo y el convenio colectivo.

Se puede acceder a los textos (en inglés) de la Ley de normas de trabajo (incluidas las modificaciones efectuadas hasta 1995), la Ley de sindicatos y de la Ley de reforma de las relaciones laborales en: <http://natlex.ilo.org/scripts/natlexcgi.exe?>

Contrato de empleo

Contratos de empleo permanentes y de duración determinada

La práctica del empleo en el Japón se basa tradicionalmente en el empleo con carácter vitalicio. El empleado suele permanecer en la misma empresa durante toda su vida laboral. Así pues, no se estipula el periodo de empleo y el puesto está garantizado hasta la edad obligatoria de jubilación, que suele oscilar entre los 55 y 60 años. Este tipo de empleado permanente no posee, por lo general, unas cualificaciones especiales cuando entra en la empresa, pero tiende a formarse dentro de ella mediante una rotación por diferentes puestos y departamentos de trabajo.

No obstante, esta tradición no satisface las necesidades de todos los empleadores y empleados. En el año 2000, el personal permanente representaba el 74% de todo el personal empleado y la cifra va en descenso (fuente: Ministerio de Administración Pública, Asuntos Internos, Correos y Telecomunicaciones; Informe sobre el estudio especial relativo a la fuerza de trabajo). Cada vez es más frecuente la necesidad de trabajadores especialmente cualificados o que las pequeñas y medianas empresas, por razones económicas, no garanticen por entero el empleo con carácter vitalicio. Es frecuente que los empleados de edad avanzada tengan la necesidad de trabajar transcurrida su edad de jubilación, en primer lugar, porque no tienen derecho a percibir una pensión antes alcanzara una edad determinada y, en segundo lugar, porque la cuantía de la pensión no les alcanza muchas veces para vivir. Puede ocurrir también que otros trabajadores prefieran no permanecer en la misma empresa. Por

consiguiente, en virtud de la restricción del art. 14 de la LSL, se permiten los contratos de duración determinada. No es necesaria ninguna razón objetiva para la limitación, pero no debe prorrogarse el periodo legal de validez. En general, los contratos de duración determinada no deben superar el año. En algunos casos excepcionales, el periodo máximo es de tres años. Se trata de contratos de trabajo con trabajadores altamente especializados o con gran experiencia necesarios tanto para el desarrollo de nuevos productos como para cubrir las necesidades temporales de la empresa. El empleo de trabajadores con una edad mínima de 60 años puede también limitarse a tres años.

La ley no obliga a dar un trato equitativo a los empleados con contratos de duración determinada y los que tengan contratos permanentes. No obstante, el art. 2 de la LSL prevé que los trabajadores y los empleadores determinen las condiciones de trabajo en pie de igualdad. De hecho, los sindicatos, mediante los convenios colectivos y las normas de trabajo, influyen mucho en esa determinación, pero la mayoría de los empleados con contratos de duración determinada no son miembros del sindicato y, por lo tanto, no están necesariamente cubiertos. Aun en el caso de que se prolongue ilegalmente el periodo de empleo, el trabajador no tiene derecho a las mismas condiciones que los empleados fijos.

Período de prueba

En todo contrato de empleo puede especificarse un período de prueba al iniciarse el contrato. La legislación no limita el período de prueba. Tampoco prohíbe su renovación. No obstante, se garantiza una protección contra el despido. Después de los 14 primeros días del período de prueba, el empleador está legalmente obligado a respetar el plazo normal de aviso de 30 días en caso de despido (art. 21 de la LSL). De acuerdo con el reglamento procesal, la libertad del empleador para despedir sólo se ve ligeramente ampliada durante el período de prueba.

Contratos especiales de empleo

El *trabajo temporal* (trabajo sujeto a un contrato con una agencia de colocación) se rige por la Ley de puesta a disposición de trabajadores, adoptada el 5 de julio de 1985 y modificada, por última vez, el 30 de junio de 1999. En esta situación de empleo, el trabajador tiene un contrato de empleo con una agencia de colocación de trabajadores, pero trabaja bajo la dirección de una empresa cliente de esa agencia con la que ha concluido un contrato de puesta a disposición de trabajadores. La agencia puede contratar al trabajador con carácter permanente. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores están sólo registrados en la agencia y posteriormente ésta los contrata durante un período que se ajusta a la petición de una empresa cliente. Este último tipo de actividad laboral precisa un permiso del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social.

Este tipo de trabajo está prohibido en otras actividades de servicios relacionados con el transporte portuario, la construcción y la vigilancia, (art. 4, párrafo 1). En todos los demás casos, está permitido, pero, por regla general, sólo por un período máximo de un año (art. 35.2 y art. 40.2, párrafo 1). Si se sobrepasa el límite de un año, el Gobierno recomendará, pero no obligará, a la empresa cliente que contrate al trabajador temporal como empleado suyo.

El límite de un año no se aplica en los tres casos siguientes (art. 40, párrafo 1, N^{os} 1-3):

cuando el trabajador en cuestión posea uno de los 26 tipos de cualificaciones especiales enumerados;

cuando se necesite al trabajador para que realice actividades adicionales de duración limitada, o

cuando se tenga que sustituir a un empleado con permiso de maternidad o para el cuidado de los niños.

No obstante, existen directrices administrativas que, aunque no lo prohíben, aconsejan no colocar a un trabajador en el mismo puesto de trabajo por un período superior a tres años.

Los trabajadores con este tipo de contratos pueden informar de cualquier infracción de la WDL al Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social (art. 49). Sin embargo, su protección jurídica es relativamente débil. Por ejemplo, no hay obligación de inscribir al trabajador en un programa de seguros sociales y de desempleo. Ahora bien, la privacidad está considerablemente garantizada en la WDL (arts. 24-26).

El trabajo a tiempo parcial se rige por la Ley de trabajo a tiempo parcial (PTWL), que entró en vigor el 18 de junio de 1993. En el año 2000, el 14,7 por ciento de los empleados trabajaron a tiempo parcial. La mayoría de ellos (el 91,8 por ciento) eran mujeres. Este porcentaje va en aumento (fuente: Ministerio de Administración Pública, Asuntos Internos, Correos y Telecomunicaciones). Se define a los trabajadores a tiempo parcial como aquellos trabajadores con una jornada semanal de trabajo inferior a la de los empleados permanentes del mismo lugar de trabajo (art. 2). Hay también empleados que trabajan casi a tiempo parcial; se trata de trabajadores a tiempo parcial por denominación y por ley, pero trabajan más horas. Se considera a los trabajadores a tiempo parcial como trabajadores no fijos, como los que tienen un contrato de duración determinada. Así pues, en realidad no se les aplica los aumentos regulares de sueldo, las pagas extraordinarias ni las asignaciones para la jubilación. Con todo, la PTWL prevé la protección de los trabajadores a tiempo parcial. Por ejemplo, las aptitudes de los trabajadores a tiempo parcial deben ser utilizadas con eficacia y sus condiciones de trabajo deben estar equilibradas con las de los empleados permanentes (art. 3, párrafo 1). Esto, después de todo, no constituye una obligación para el empleador, al que sólo se le pide que haga lo posible. La única obligación establecida en la PTWL es aplicable al Estado, a saber, que el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social promueva el bienestar de los trabajadores a tiempo parcial (art. 5).

En el Japón no existen *contratos de formación profesional* concluidos entre empleadores y empleados jóvenes. En lugar de ello, se contrata a los empleados jóvenes conforme a un tipo normal de contrato de trabajo y se les forma después en el puesto de trabajo.

Suspensión

Muchos convenios colectivos y normas de trabajo basados en empresas establecen períodos de suspensión. Durante un período de suspensión, el contrato de trabajo

continúa en vigor, pero el trabajador no tiene derecho a trabajar y el empleador se libera, en parte o incluso por completo, del pago de salarios.

Un trabajador puede encontrarse en situación suspensiva, en primer lugar, como forma de sanción y, en segundo lugar, mientras se resuelva la sanción, en el supuesto de que el trabajador haya sido acusado de un delito grave y el tribunal no haya todavía dictado sentencia. En cualquier caso, cada suspensión que conlleve una posible reducción salarial tiene que ser adecuada a la situación. A menudo, también ocurre la suspensión si el empleado está de licencia por enfermedad, pasa a ser funcionario del sindicato a jornada completa o asiste a cursos de formación a tiempo completo. La cuantía de los pagos salariales que se tienen que abonar en estos casos se determinan a nivel empresarial sin que exista un mínimo establecido por ley. Sin embargo, si la suspensión es por razones atribuidas al empleador (por ejemplo, despido temporal), el empleador debe pagar una asignación equivalente a, por lo menos, el 60% del salario medio del trabajador (art.26 de la LSL).

Finalización del empleo

La extinción de un contrato de empleo por iniciativa del empleador o del trabajador se rige por el art. 627 del Código Civil, en virtud del cual ambos tienen libertad para finalizar el contrato, previa notificación. Con el fin de adaptarse a la demanda del art. 27 de la Constitución de promover la seguridad del empleo como cuestión pública, el despido a iniciativa del empleador está limitado principalmente por la LSL, el reglamento procesal y los convenios colectivos. Esta restricción se aplica a los contratos de empleo indefinidos, así como a aquellos contratos de duración determinada que hayan continuado más tiempo del período prescrito por la ley.

Se debe avisar, como mínimo, con 30 días de antelación antes de que el despido se haga efectivo (art. 20 de la LSL). Se puede reducir el número de días si el empleador paga el salario medio correspondiente a los días que ese plazo se haya visto reducido. El reglamento procesal recomienda, aunque legalmente no es obligado, que el aviso se dé por escrito. Hay precedentes jurídicos que han establecido, además, la norma de que el despido debe basarse en una causa razonable. Sin causa razonable, todo despido se considera como un abuso del derecho de despedir y, por lo tanto, nulo y sin efecto. Por ejemplo, se permite el despido por razones de empresa si satisface todos y cada uno de los cuatro requisitos establecidos por el reglamento procesal:

- que la reducción de personal se base en las necesidades empresariales;
- que tomen todas las medidas posibles para evitar despidos;
- que la elección de los empleados que se van a despedir se haga sobre una base razonable y objetiva; y
- que el empleador consulte de buena fe con los sindicatos o empleados.

Por el contrario, se consideran como nulos y sin efecto los despidos basados en los siguientes motivos o durante los períodos siguientes:

- por razones de matrimonio, embarazo o nacimiento (art. 11, párrafo 3, de la Ley sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres en el empleo);
- por la solicitud de un permiso para el cuidado de los niños (art. 7 de la Ley sobre el bienestar de los trabajadores que cuidan de los niños o de otros miembros familiares);

por la realización de actividades sindicales garantizadas por el art. 28 de la Constitución (art. 7 de la TUL);

por razones de género del trabajador (art. 8, párrafo 1 de la Ley sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres en el empleo);

durante un plazo de 30 días a contar desde la ausencia de un empleado motivada por una enfermedad relacionada con el trabajo (art. 19 de la LSL); y

durante un plazo de 30 días a contar desde la fecha de licencia por maternidad del empleado (art. 19 de la LSL).

No es obligatorio notificar el preaviso de despido de un empleado en dos casos excepcionales recogidos en el art. 20 de la LSL:

cuando se haya considerado que no es posible la continuidad de la empresa por razones de catástrofe natural u otros motivos inevitables equivalentes, o

cuando el despido se deba a razones atribuibles al trabajador.

A petición del empleado, el empleador enviará sin demora un certificado que indique las razones del despido (art. 22 de la LSL). En caso de despido improcedente, el órgano jurisdiccional ordena la continuidad del contrato de trabajo y el empleado es readmitido. A su vez, el empleado puede también reclamar daños y perjuicios. Para mayor información, sírvanse remitirse a *Termination of Employment Digest*.

Horas de trabajo

La jornada media laboral, según se estipula en el art. 32 de la LSL, es de 40 horas semanales y 8 horas diarias. Estos límites pueden ser más flexibles durante un período determinado convenido por el empleador y el sindicato de empresa o, si tal sindicato no existiera, por un trabajador que represente a mayoría de los trabajadores. Se permiten diferentes formas de jornadas flexibles de trabajo, pero están reglamentadas mediante órdenes. En cualquier caso, la jornada media de trabajo durante el período convenido no debe exceder de 40 horas semanales (art. 32-4 de la LSL). El empleador también debe proporcionar, por lo menos, un día libre a la semana, así como períodos de descanso durante las horas de trabajo: 45 minutos como mínimo tras 6 horas de trabajo y una hora después de 8 horas laborales (arts. 34 y 35 de la LSL). La legislación permite el trabajo nocturno retribuido con mayores salarios, pero no puede obligarse a que realicen ese trabajo a aquellos trabajadores que estén al cuidado de un niño y soliciten ser excluidos.

También pueden estipularse las horas extraordinarias mediante acuerdo entre el empleador y el sindicato. En ese caso, los salarios que se deben pagar tendrán un incremento no inferior al 25 por ciento y no superior al 50 por ciento (art. 37 de la LSL). No existe ningún límite establecido por ley sobre el número de horas extraordinarias de trabajo, excepto en el caso de las mujeres empleadas responsables del cuidado de los niños y los trabajadores de edad avanzada que deben recibir una protección especial. No obstante, el Ministerio de Trabajo está legitimado para establecer un límite normativo, que los empleadores y los sindicatos se esforzarán por respetar. De hecho, el número de horas extraordinarias de trabajo está disminuyendo. En 1998 ese número descendió a una media de 134 por trabajador (fuente: la situación laboral en el Japón en 2000, Instituto de Trabajo del Japón). El caso excepcional de un programa de trabajo discrecional se aplica a los profesionales legalmente

especificados, incluidos los ejecutivos altamente cualificados. En cuanto a la aplicación de este programa, los medios para su realización y la asignación del tiempo deben dejarse en gran medida a la discreción del empleado (art. 38-4 de la LSL). No se paga ninguna prima por horas extraordinarias y el acuerdo anteriormente mencionado, con independencia de cualquier limitación legal, estipula el número de horas de trabajo.

Vacaciones pagadas

Los días de vacaciones pagadas con un salario medio están recogidos en el art. 39 de la LSL. El trabajador puede reclamarlos sólo si el número total de días de trabajo computados ha sido de por lo menos el 80 por ciento del número total de días de trabajo. El número de días de permiso anual está relacionado con el tiempo que el trabajador haya estado empleado en la empresa, contando sólo aquellos años en los que haya trabajado lo suficiente para ser computables. Con más de 6 meses de empleo ininterrumpido, el trabajador puede reclamar 10 días de permiso anual. Durante los dos años siguientes, se añade un día por año. En el caso de estar empleado como mínimo dos años y medio, el trabajador tiene derecho a dos días más por cada año adicional de servicio ininterrumpido. No obstante, el número total de días de permiso anual no supera los 20 días al año. Siempre que las vacaciones no perjudiquen el buen funcionamiento de la empresa, éstas pueden tomarse cuando el empleado lo decida. En el Japón, existen además 14 días festivos nacionales al año, que no son jurídicamente vinculantes para el sector privado.

Protección de la maternidad y licencia de maternidad

La protección de la maternidad está regulada por la LSL. En el embarazo y durante un año tras el nacimiento, está prohibido que la mujer realice trabajos físicos pesados o con materiales peligrosos (art. 64-5). Previa solicitud, la madre que espera un niño, o que ya lo ha tenido, tiene derecho a rehusar trabajar horas extraordinarias o nocturnas y puede también pedir que le asignen trabajos más livianos.

La licencia de maternidad está garantizado por el art. 65 de la LSL, según el cual no se incluye ningún pago durante este período. Previa petición, una mujer puede ser eximida de trabajar hasta un máximo de 6 semanas antes del nacimiento de su hijo y, en el caso de un nacimiento múltiple, hasta un máximo de 14 semanas. En las 8 semanas siguientes al nacimiento, está en principio prohibido que la madre trabaje, pero puede volver al trabajo transcurridas 6 semanas si lo solicita y obtiene la autorización del médico.

Otros motivos de licencia

La Ley del permiso para el cuidado de los niños prevé las licencias por este motivo, que pueden ser tomadas tanto por las mujeres como por los hombres para cuidar de sus niños, si tienen menos de un año. Sin embargo, este derecho no se aplica a los empleados con contratos de duración determinada (art.2, N° 1). La prestación asignada a este tipo de permiso se paga conforme a la Ley del seguro de empleo (arts. 61-4 y 61-5). El empleado recibe por este concepto del seguro de empleo una prestación básica y una asignación, cuando se reincorpore al trabajo. El empleado

puede solicitar la exención de las primas de la Seguridad Social destinadas al seguro de enfermedad y a la caja social de pensiones.

De conformidad con la Ley del permiso para el cuidado de los niños y la familia, el empleado también tiene derecho a un permiso para atender a un miembro de la familia. El familiar, que podría ser la esposa, un niño, los padres o incluso los abuelos, tienen que encontrarse en unas condiciones que exijan constante atención (art. 2). Este tipo de permiso no debe exceder de tres meses y, salvo en circunstancias excepcionales, cada empleado sólo lo puede solicitar una vez (arts. 15 y 11). El empleado no recibe ninguna paga durante este período.

La ley no regula la licencia por enfermedad, como se describe en la sección referente a la *suspensión*. Las normas de trabajo pueden también establecer las ayudas por lesión o enfermedad (párrafo 8 del art. 89 de la LSL). Sin embargo, se debe conceder al empleado tiempo libre para que resuelva asuntos oficiales (art. 7 de la LSL). Las mujeres pueden también pedir días libre durante sus períodos de menstruación (art. 68 de la LSL).

Edad mínima y protección de los trabajadores jóvenes

La Constitución prohíbe la contratación de mano de obra infantil (párrafo 3 del art. 27). Esta prohibición viene estipulada en la LSL. No se debe emplear a niños que no hayan cumplido todavía los quince años, excepto en el caso de los niños que trabajan para producciones de dibujos animados y representaciones teatrales (art. 56)

Los menores de 18 años pueden ser contratados fuera de las horas de colegio para realizar actividades livianas que no sean peligrosas ni nocivas. Está prohibido también que realicen actividades bajo tierra.

Igualdad

La discriminación por motivos de raza, credo, género, condición social u origen familiar ya está prohibida por la Constitución (art. 14). Esta prohibición viene estipulada en la LSL (arts. 3 y 4) y, en lo que respecta al género, también en la Ley de igualdad de oportunidades de empleo (EEOA). Los empleados de ambos géneros están sujetos a los mismos reglamentos en lo concerniente a horas extraordinarias, trabajo nocturno y días de descanso. En cuanto a los salarios, la discriminación por razones de género está prohibido por la LSL (art. 4). De conformidad con la EEOA (arts. 5 y 6), está prohibida que la contratación, el despido, los nombramientos y la promoción de los puestos de trabajo se haga de manera discriminatoria. Cualquier violación puede ser publicada por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social (art. 26 de la EEOA). La EEOA prohíbe también el acoso sexual y corre a cargo del empleador la tarea de supervisar la observancia de esta prohibición (párrafo 1 del art. 21).

Cuestiones relativas a la paga

El sistema salarial japonés depende en gran medida del número de años trabajados en la misma empresa, el nivel de formación y la edad del empleado también se tienen en cuenta. Los salarios se definen como todo desembolso del empleador destinado al

trabajador, a saber: salarios, asignaciones y primas (art. 11 de la LSL). De hecho, es frecuente que la situación económica del empleado no venga determinada únicamente por el salario básico sino también por las asignaciones adicionales, que pueden pagarse conforme a unas normas de trabajo determinadas, como las asignaciones para la vivienda o la jubilación (párrafos 3 y 4 del art. 89 de la LSL). En 1998, la duración media de servicio de un trabajador fue de 11,6 años y el promedio mensual de los ingresos básicos contractuales alcanzó la cifra de 324.700 yen. La cantidad media anual de primas y asignaciones fue de 1.102.300 yen (fuente: Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social, "Estudio básico sobre la estructura salarial").

No obstante, todo empleado tiene garantizado un salario mínimo, conforme a lo estipulado en el art. 28 de la LSL y la Ley de salario mínimo. En la legislación no se especifica una cantidad mínima, pero el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social, en consulta con la Comisión de deliberación sobre el salario mínimo, la establece y la revisa con frecuencia. Esta Comisión tiene competencia a nivel local y nacional y está compuesta por tres delegaciones elegidas entre los trabajadores, los empleadores y el público. Además, el pago de los salarios está salvaguardado en el caso de una situación de quiebra, dándose prioridad a las reclamaciones salariales en la cuestión de la compensación de deudas.

Reglamentación relativa a los sindicatos y las asociaciones de empleadores

Sindicatos

El art. 28 de la Constitución garantiza la libertad de asociación de los trabajadores. Los sindicatos están regulados por la Ley de sindicatos (TUL) y se definen como aquellas organizaciones creadas de manera autóctona e integradas principalmente por trabajadores cuyo propósito primordial sea el mantenimiento y la mejora de las condiciones de trabajo y de la situación económica de los trabajadores (art. 2). Todos los trabajadores, excepto los que ocupan tanto un puesto de supervisión como los que trabajan para el bienestar social o para movimientos políticos y sociales, están legalmente cubiertos (párrafos 1, 3 y 4 del art. 2). De hecho, la mayor parte de los trabajadores no fijos, empleados temporales y a tiempo parcial, tampoco están sindicados. En los estatutos de constitución del sindicato deben figurar, entre otras cosas, el derecho de los miembros a participar en todos los asuntos y la prohibición la descalificación de los miembros del sindicato por motivos de raza, religión, género, condición social u origen familiar (art. 5-2). Los sindicatos que cumplan todas las condiciones son registrados por la Comisión de relaciones laborales y, por lo tanto, adquieren personalidad jurídica y protección legal, que abarca la protección contra las prácticas laborales desleales.

En 1999 había 11.700.000 trabajadores del sector privado sindicados. La tasa de sindicalización ha ido disminuyendo durante los últimos años 50. En 1997 esta tasa era del 22,6% (fuente: Instituto de Trabajo del Japón, *La situación laboral en el Japón en 2000*). Más del 90% de los sindicatos se constituyen dentro de los límites de una empresa. Estos sindicatos de empresa se ocupan de actividades y cuestiones que atañen a sus miembros en el entorno de la empresa. No obstante, la mayoría de los sindicatos de empresa del mismo ramo están afiliados a federaciones de industrias como la Confederación de trabajadores del ramo del automóvil del Japón y el Sindicato de trabajadores del sector electrónico y de la información del Japón. Las

federaciones de industrias están generalmente integradas en la Confederación de sindicatos del Japón (Rengo). La Rengo, que se fundó en 1989, absorbió a las organizaciones nacionales rivales y actualmente abarca a sindicatos tanto del sector privado como del público. Su competidora, de menor tamaño y políticamente más a la izquierda, es la Confederación nacional de sindicatos (Zenroren). Las federaciones de industrias y la Rengo se encargan de deliberar y asesorar sobre políticas generales, como salarios o condiciones de trabajo.

Asociaciones de empleadores

Las asociaciones de empleadores no están cubiertas por la TUL, pese a que hay varias que influyen en las funciones de los empleadores. La Federación japonesa de asociaciones de empleadores (Nikkeiren) desempeña un papel principal como representante de los empleadores en las relaciones industriales. No participa directamente en la negociación colectiva pero da directrices a los empleadores y, de este modo, influye en las cuestiones laborales. Además, es el portavoz oficial de los empleadores japoneses ante la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Prácticas de trabajo desleales

Las prácticas de trabajo desleales se contemplan en el artículo 7 de la TUL. Se prohíbe toda discriminación derivada de las actividades del sindicato, y el empleador no debe ejercer ninguna influencia en la gestión del mismo. El empleador tampoco tiene derecho a rehusar la negociación colectiva sin un motivo razonable. El sindicato puede presentar una reclamación por prácticas de trabajo desleales ante la Comisión de relaciones laborales (art. 27 de la TUL). La Comisión de relaciones laborales es un organismo tripartito que existe a niveles de prefecturas, local y nacional. Los miembros de las comisiones a nivel de prefecturas son designados tras las recomendaciones de las asociaciones de empleadores y los sindicatos, y los miembros de la Comisión central son designados por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social. La Comisión local de relaciones laborales investiga el caso, cuando sea necesario, escucha a los testigos y, finalmente, emite su resolución. En un plazo de quince días a contar desde la recepción de la resolución, el empleador o el sindicato pueden presentar una solicitud para que examine el caso la Comisión central de relaciones laborales. Contra la resolución de la Comisión central puede presentarse en un tribunal civil un recurso de nulidad, pero sólo dentro de un plazo de treinta días.

Negociación y convenios colectivos

De conformidad con el art. 14 de la TUL, las partes en la negociación colectiva deben ser, por un lado, el sindicato y, por el otro, el empleador o una asociación de empleadores. En la práctica, la negociación colectiva se basa principalmente en la empresa. El empleador debe negociar de buena fe con el sindicato pertinente (párrafo 2 del art. 7 de la TUL).

Se puede encontrar más reglamentación sobre el proceso de negociación colectiva en los respectivos convenios colectivos basados en la empresa, que obligan a menudo a los empleadores a consultar con el sindicato. En el Japón, la consulta se considera como un intento pacífico de lograr un acuerdo de convergencia, mientras que a la negociación colectiva se la ve como una confrontación. Pocas veces puede verse que

la negociación colectiva no venga acompañada de acciones de huelga. La consulta conjunta puede tener lugar antes de la negociación colectiva o puede sustituirla en las políticas administrativas que no prevean la posibilidad de dicha negociación. En algunos casos, se establecen incluso comités formales de consulta.

Tradicionalmente, los salarios se negocian cada año en primavera durante la denominada *ofensiva de primavera*. Los sindicatos de empresa presentan sus alegaciones para el aumento de los salarios bajo la coordinación de la Rengo y la Zenroren, así como de las federaciones de industrias. Los empleadores responden de acuerdo con las directrices de la Nikkeiren. Tan pronto como las principales empresas de las industrias influyentes llegan a un acuerdo, se establece un modelo para las pequeñas y medianas empresas. No obstante, siempre se tienen en cuenta las circunstancias de las distintas empresas, ya que al propio sindicato de empresa no le interesa perjudicar a su propia empresa.

Los convenios colectivos redactados por escrito y firmados pueden tener diferentes plazos de validez, aunque no deben sobrepasar los tres años (art. 15 de la TUL). Sólo aquellos convenios en los que no esté previsto ningún plazo de validez pueden concluirse, a iniciativa de cualquiera de las partes, en cualquier momento (art. 15-3 de la TUL). Un convenio colectivo que haya finalizado básicamente ya no es efectivo, pero las partes pueden acordar la conveniencia de mantenerlo en vigor y prorrogarlo hasta la conclusión de un nuevo convenio colectivo.

Todos los convenios colectivos se aplican, en primer lugar, a los empleados que son miembros del sindicato. Si en un lugar de trabajo, las tres cuartas partes de los trabajadores con una situación de empleo comparable están abarcadas por un convenio colectivo, éste se aplica a todos los trabajadores que se encuentren en la misma situación en ese lugar de trabajo (art. 17 de la TUL). Un convenio colectivo puede tener un carácter vinculante global incluso en toda una localidad, lo que, en realidad, constituye una excepción (art. 18 de la TUL). Para que suceda lo anterior es necesario que el convenio se aplique a una determinada localidad, y no sólo a una empresa, y que haya una mayoría de trabajadores en situación similar vinculados a dicha localidad. Además, el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social debe, a petición de cualquiera de las partes y a tenor de lo dispuesto en una resolución de la Comisión de relaciones laborales, declarar el convenio como vinculante para todos los trabajadores que se encuentren en la misma situación.

Los convenios colectivos tienen un efecto normativo que incide en las normas y los contratos de trabajo. Las normas de trabajo no deben entrar en conflicto con el convenio colectivo (art. 92 de la LSL) y toda disposición del contrato de trabajo que contravenga las normas establecidas por el convenio es nula y sin efecto (Art. 16 de la TUL). Esto suele interpretarse no como una norma mínima sino como una norma que ha de respetarse en todos sus aspectos.

Los convenios colectivos establecen, de forma adicional, derechos y obligaciones para las partes contractuales, que en la mayoría de los casos son el empleador y el sindicato de empresa. El empleador tiene siempre la obligación, o al menos se entiende como una obligación, de establecer las condiciones de conformidad con el convenio colectivo. En muchos casos se imponen más obligaciones, como la obligación del empleador de consultar con el sindicato.

Representación de los trabajadores en la empresa

Dentro de la empresa, los trabajadores suelen estar representados por un sindicato de empresa organizado por una mayoría de los trabajadores. Sus dirigentes son elegidos fuera de su propio colectivo de trabajadores. La elección y el período de mandato están reglamentados en los estatutos de constitución del sindicato. En caso de no existir tal sindicato, un único trabajador debe representar los intereses de la mayoría de los trabajadores (art. 90 de la LSL). La representación de los trabajadores es una cuestión de suma importancia en la formulación de las normas de trabajo, que ha de elaborar el empleador en cuanto tenga 10 ó más trabajadores empleados de manera continua (art. 89 de la LSL). Antes de redactar las normas de trabajo, el empleador tiene que consultar con el sindicato o el empleado representante de los trabajadores (art. 90-1 de la LSL). Posteriormente, el empleador tiene que anexionar el informe que resulte de esas consultas cuando presente las normas de trabajo en la Oficina de inspección de normas del trabajo (art. 9-2 de la LSL).

Huelgas y cierres patronales

Conflictos laborales

El artículo 28 de la Constitución garantiza el derecho de los trabajadores a actuar colectivamente, que incluye los actos de protesta por cuestiones laborales. En la Ley de reforma de las relaciones laborales (LRAL) se definen los conflictos laborales como "un desacuerdo sobre las reivindicaciones relativas a las relaciones laborales que surgen entre las partes en esas relaciones que da lugar a la realización de actos de protesta como a la situación del peligro que supere esos actos" (art. 6). En caso de conflictos laborales, el sindicato y sus miembros no son responsables ni civil ni penalmente, siempre que actúen correctamente (párrafo 2 de los arts. 8 y 1 de la TUL). Para que esa actuación sea correcta es necesario, en primer lugar, que el que actúe sea un sindicato legalmente registrado y, en segundo lugar, que no se utilice la violencia (párrafo 2 del art. 1 de la TUL). Están reconocidos legalmente los actos de protesta mencionados en el art. 7 de la LRAL, como las huelgas laborales, huelgas de celo y otros actos que obstaculicen el curso normal de trabajo, como ordenar a todos los trabajadores que tomen un día de vacaciones el mismo día o colocar carteles en las instalaciones de la empresa. El acto de bloquear los accesos para cortar el tráfico constituye también una forma legal de acción, siempre que se desarrolle de manera pacífica. Además, todos esos actos deben tener la finalidad lícita de lograr mejores condiciones de trabajo. Durante la huelga los trabajadores no reciben salario alguno.

Cierres patronales

El derecho del empleador a impedir la entrada a los empleados no está establecido ni constitucional ni jurídicamente. Se reconoce frecuentemente como un derecho de defensa, aunque el empleador tiene que obtener primero una autorización judicial.

Solución de conflictos laborales

Los conflictos laborales pueden resolverse a petición de una o ambas partes mediante la conciliación, la mediación o el arbitraje. La Comisión de relaciones laborales influye muchísimo en cada uno de estos mecanismos de solución.

El mecanismo de solución más suave es la conciliación mediante uno o varios conciliadores, nombrados por la Comisión de relaciones laborales. Un conciliador debe ser una persona con experiencia en la solución de conflictos laborales (art. 11 de la LRAL) y actuar como intermediario entre las partes (art. 13 de la LRAL). En el caso de no poder llegar a una solución, el conciliador debe retirarse e informar después de los hechos confidenciales del caso a la Comisión de relaciones laborales (art. 14 de la LRAL).

Un mecanismo más fuerte que la conciliación es la mediación, que lleva a cabo un comité de mediación que representa, con un número igual de miembros, a los trabajadores, los empleadores y el público. El comité, designado por el presidente de la Comisión de relaciones laborales, tiene facultades para elaborar una propuesta de solución (art. 26 de la LRAL). Puede también ejercer presión con ayuda de la prensa para que se acepte la propuesta.

El arbitraje es el mecanismo de solución de conflictos laborales más radical y, en realidad, el menos frecuente. El presidente de la Comisión de relaciones laborales designa un comité de arbitraje cuyos miembros los elige entre los de la Comisión. Dicho comité se reúne con los demás miembros de la Comisión que representan a los empleadores y los trabajadores y escucha sus argumentos (art. 31-5 de la LRAL). Por último, adopta una decisión y la formaliza por escrito, denominada laudo, que surte los mismos efectos que un convenio colectivo (art. 34 de la LRAL).

Solución de conflictos laborales individuales

Los conflictos laborales se resuelven como causas civiles relacionadas con cuestiones laborales. Los mecanismos de solución se rigen por el Código de Enjuiciamiento Civil de 1890, reformado en 1996 y en vigor desde el 1 de enero de 1998, y tienen por objeto abreviar los procedimientos.

El empleado presenta una reclamación en el correspondiente Tribunal de Distrito, como tribunal de primera instancia. Cada Tribunal de Distrito tiene jurisdicción sobre una región que, en general, corresponde a una prefectura. Las causas vistas en el Tribunal de Distrito están presididas por un único juez pero pueden ser oídas por un grupo de tres jueces del mismo rango, si se decide que la gravedad del caso lo justifica. La parte perdedora en primera instancia puede apelar (*Koso*) la sentencia del Tribunal de Distrito ante un Tribunal Superior. En el Japón hay 8 Tribunales Superiores, cada uno de ellos con su propia jurisdicción territorial. El Tribunal de apelación investiga las cuestiones de hecho y de derecho una vez más y un grupo de tres jueces decide en consecuencia. La parte insatisfecha con la sentencia del Tribunal Superior puede apelar (*Jokoku*) al Tribunal Supremo, como tribunal de última instancia, pero tiene que superar antes el procedimiento de admisión, ya que el Tribunal Supremo puede rechazar la apelación por considerar que carece de importancia. En el Tribunal Supremo, la causa suele ser oída por el "Petty Bench", compuesto por cinco jueces.

Puede obtenerse una descripción más detallada de los procedimientos judiciales en: <http://www.courts.go.jp/english/ePágina de entrada.htm>.

Si el empleado se queja de prácticas de trabajo desleales, la Comisión de relaciones laborales tiene jurisdicción (art. 27-11 de la TUL). La decisión de la Comisión de relaciones laborales a nivel de prefecturas se revisa si lo solicita la Comisión central de relaciones laborales. Cada una de las partes puede luego presentar una apelación ante el tribunal. Para más información, consúltase el *Termination of Employment Digest*.

Boletín oficial

El Boletín Oficial de Japón, conocido como *Kanpo*, informa de las actuaciones del gobierno, así como de la nueva legislación.

La información indexada disponible Internet sólo existe en japonés: <http://www.gov-book.or.jp>

Enlaces

Información general

Encyclopaedia Britannica

Información sobre la Constitución

Constitución (versión inglesa)

Sangiin (Cámara de Consejeros)

Shugiin (Cámara de Representantes)

Saiko Saibansho (Tribunal Supremo)

Textos de Derecho Laboral

Ley sobre sindicatos y relaciones laborales (versión inglesa): NATLEX: Base de datos de la OIT sobre las legislaciones laborales nacionales

Gobierno y otras organizaciones importantes

Primer Ministro y su gabinete

Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar

Rengo (Confederación de Sindicatos del Japón)

Nikkeiren (Federación japonesa de asociaciones de empleadores)

OIT

Lista de ratificaciones de convenios internacionales del trabajo

Documentos disponible en ILOLEX por Japón

NATLEX Banco de datos bibliográficos de leyes nacionales

Bibliografía de referencia

Bibliografía en inglés

The Japan Institute of Labour, *Japanese Working Life Profile: Labour Statistics 2000* (Tokyo, 2000).

Disponible en línea gratuitamente: www.jil.go.jp/eSituation/index2.htm

Los siguientes libros pueden pedirse en línea en <http://www.jil.go.jp/epublic/books.htm>

Ministry of Labour, *White Paper on Labour 2000*, (Tokyo, 2000)

Highlights in Japanese Labor Issues, Volume IV, The Japan Institute of Labour, (Tokyo, 2000)

Japanese Economy & Labour Series: <http://www.jil.go.jp/epublic/series.htm>

Kazutoshi Koshiro ed., *Volume 6: Fifty Year History of Industry and Labor in Postwar Japan* (Tokyo, 2000).

Taishiro Shirai ed., *Volume 5: Japanese Industrial Relations*, (Tokyo, 2000).
Akira Takanashi ed., *Volume 4: Japanese Employment Practice*, (Tokyo, 1999).
Akira Takanashi ed., *Volume 3: Employment Insurance Law*, (Tokyo, 1998).
Kazuo Koike ed., *Volume 2: Human Resource Management*, (Tokyo, 1997)
Akira Takanashi ed., *Volume 1: Shunto Wage Offensive* (Tokyo, 1996)