

Confirmar las condiciones laborales al momento de emplearse

(RODOJYOKEN)

- ¿Es posible recibir por escrito las Informaciones de las Condiciones Laborales? (RODOJYOKEN TSUCHISYO)
- Recibió el salario pero es menos de lo acordado. La compañía aduce que todavía es “el mes de aprendizaje” (MINARAI)

1 Antetodo confirme

Contrato de Trabajo (RODO KEIYAKU) es el acuerdo por el cual el trabajador recibe un salario por el trabajo realizado bajo las órdenes y dirección de la empresa. El Contrato de Trabajo se puede establecer verbalmente pero la empresa debe manifestar claramente al trabajador el salario , horario y otras condiciones laborales y dentro de las cuales el salario, horario, lugar de trabajo y contenido del trabajo acordado se deben entregar por escrito al trabajador. Además el trabajador debe exigir que sea por escrito.

En algunos casos hay empresas que llaman “período de prueba” (SHIYOKIKAN) o “aprendizaje” (MINARAI) a una temporada después de haberlo contratado.

“Período de prueba” es la etapa en que el empleador se reserva el derecho de rescindir el contrato durante la cual juzga si el trabajador tiene cualidad, habilidad y si es competente para el trabajo , pero aún siendo “período de prueba” el contrato está establecido y ejercer el derecho de anulación del contrato es un despido. Pedir que sea por escrito el motivo del despido y confirmar su contenido.

2 En el caso que las condiciones laborales son diferentes a los datos de la oferta de trabajo del momento del contrato.

Si hay diferencia significativa entre la realidad y las condiciones de trabajo especificadas, el trabajador puede anular el contrato de trabajo y dejar de trabajar o exigir las modificaciones de las condiciones de trabajo de acuerdo al contrato.

Cuando hay desacuerdo en las condiciones de trabajo y tiene los datos de ofertas de trabajo (KYUJINHYO), anuncio de ofertas de trabajo o algún apunte le puede servir para la negociación(aunque no siempre es reconocido como condición de trabajo).

Para las Condiciones Laborales no establecidas en el Contrato se aplicarán el Reglamento de Trabajo.

3 Reglamento de Trabajo

Es el conjunto de las condiciones laborales mínimas garantizadas dentro del centro laboral que otorga la Empresa y las reglas estipuladas que el trabajador debe cumplir dentro de las reglas disciplinaria.

“El Empleador que siempre tiene mas de 10 trabajadores debe redactar su Reglamento de Trabajo”.

Muchas veces el contenido del Reglamento de Trabajo es el mismo al del Contrato de Trabajo.

Además hay artículos que deben estar en el Reglamento de Trabajo, como son el horario de inicio y término de trabajo, los días de descanso y licencias, forma de fijación del monto del salario,cálculo y su forma de pago ,fecha de cierre, día de pago y aumento de sueldo, artículos sobre retiro (motivo de despido) . Es muy importante confirmar si hay o no el Reglamento de Trabajo.

4 He solicitado mejoras a la empresa pero no me lo han aceptado

No se quede con la duda, consúltenos por teléfono o viniendo personalmente a las Ventanillas de Consultas del Centro de Trabajo de Kanagawa.

En las ventanillas a través de la traductora podemos aconsejarle las medidas a tomar, y según el caso comunicarnos con la Empresa para confirmar los hechos y ayudar para que puedan solucionar entre la Empresa y el mismo trabajador .

Confirmemos

- ¿Recibió el Contrato de Trabajo (KEIYAKUSYO)?
- ¿Recibió la explicación sobre las Condiciones de Trabajo (RODOJYOKEN) ?
(especialmente sobre la forma de pago del salario, horario de trabajo y días de descanso, y si es el contrato tiene fecha de vencimiento)