

MUSASHI

Por Alberto Matsumoto



スペイン語情報誌「MUSASHI」第56号 2007年9月~12月

Algunos temas de esta edición:

¿Cómo desarrollar y hacer crecer un negocio en Japón? ...Pág. 3

Los empleadores deberán declarar a los empleados extranjerosPág. 6

Informe PISA: Japón retrocede en calidad educativa. España y Latinoamérica ... Pág. 7, 8

Contrato de Trabajo de Japón, regulaciones sobre los horarios, licencias, etc Pág. 10, 11, 12, 13, 14

Emprender negocios no siempre significa ganar más



- En España los argentinos son los que más negocios realizan, según un informe.
- Pero dicen que emprender no significa ser rico; muchos, apenas sobreviven.
- Es necesario trabajar en la legalidad y competir en el mercado para perdurar.

Todo inmigrante, sea cual fuere el país de destino y el tipo de trabajo que desempeñe al comienzo, generalmente de poca calificación, anhela y se esfuerza por ahorrar algo de dinero para emprender algún negocio. El sueño de muchos es tener su propio negocio, restaurante o comercio, y desde luego vivir mejor que un obrero industrial o de la construcción.

En una nota del diario La Nación de Buenos Aires (edición del 21 de mayo de 2007), apareció un titular bastante impactante que decía: "**Los argentinos en España manejan negocios por 1000 millones de euros** - Son los inmigrantes más emprendedores de la península; desarrollaron 21.000 empresas en 30 años". Los datos se basan en un estudio realizado por el Instituto de la Empresa (IE) de Madrid, aunque aclara que muchas son estimaciones y no datos estadísticos certeros. De todos modos, el informe señala que los argentinos son los más emprendedores

dentro de los latinoamericanos e incluso mucho más que los mismos españoles, pues es el doble que éstos, de 15/100 (significa 15 de cada 100 personas). Se pudo saber que el capital inicial promedio es de unos 50.000 euros (85.000 dólares) y si se multiplica por los más de 20.000 emprendimientos la cifra arroja una inversión de más de 1000 millones de euros (1.700 millones de dólares).

Aclara que este dinero inicial no todo es dinero ahorrado sino también líneas de créditos obtenidos localmente. Sin embargo, una consideración a tener en cuenta es que un poco más del 30% de los que viven de estos negocios gana apenas 1200 euros mensuales, un nivel de ingresos bajo dentro de España. Significa que los negocios no necesariamente

son rentables y que en muchos casos ganan menos que cuando eran asalariados u obreros.

Esta situación es muy parecida a muchos negocios de los peruanos y demás



latinos que viven en Japón. No es inusual que a los 6 meses de emprendido un negocio familiar, generalmente un restaurante, parte de la familia tenga que salir a trabajar afuera, en alguna fábrica, para traer "efectivo" a fin de cubrir gastos. Si al año no

logran solucionar los problemas de caja suelen cerrar o de hecho quebrar.

Ultimamente, en el periódico *International Press* de Tokio (<http://www.ipcdigital.com/default1.asp?descrIdioma=es>), en casi todas las ediciones impresa publica entrevistas a propietarios peruanos de comercios, restaurantes y demás negocios, en cuyas apreciaciones se puede percibir la preocupación que muchos sienten por la informalidad y la competencia desleal de algunos, las dificultades y limitaciones que tienen en captar más clientes japoneses, etc. Desde luego, hay casos exitosos que dejan enseñanzas y pistas que permiten a los demás delinear pautas más concretas para ampliar su propio mercado y adentrarse en el mercado japonés.

Si bien tampoco hay un estudio pormenorizado de los negocios latinos en Japón, salvo las realizadas por algunos investigadores universitarios

japoneses en determinadas regiones del país, que de hecho sirven para injerir sobre el todo, se puede señalar lo siguiente:

- La gran mayoría son emprendimientos familiares o particulares.

- Algunos se han constituido como empresas de responsabilidad limitada (SRL) o sociedades anónimas (SA), pero no comprenden que eso no los habilita para administrar cualquier tipo de negocios 1.

- El capital inicial es fruto de ahorro de uno o varios miembros de la familia.

- Van por lo "seguro" o sea por el mercado latino, aun sabiendo que es un mercado limitado y con un poder adquisitivo medio o bajo.

- Si bien tienen intenciones en ofrecer sus productos y servicios a los japoneses, poco hacen para explorar esas posibilidades e implementarlas.

- No llevan regularmente la contabilidad interna y por ende muy pocos conocen debidamente

los costos operativos del negocio y la tasa de rentabilidad que tienen. Sin darse cuenta, algunos están, desde el punto de vista financiero, quebrados.

- Cuando tienen problemas de caja suelen poner dinero propio para aliviar el faltante, pero no saben que eso es simplemente DEUDA. La no existencia de controles contables hace que las cuentas del negocio se mezclen con los gastos cotidianos de la familia.

- Aunque tengan el permiso de sanidad del municipio para funcionar como restaurante no siempre tienen regularizado los permisos de venta de bebidas alcohólicas que depende de la Oficina de Impuestos.

- No confeccionan el balance contable anual ni el Informe de Pérdidas y Ganancias. Pagan el impuesto al consumo IVA cuando compran algo a un proveedor pero no necesariamente cobran el IVA a los consumidores o aunque lo hagan no lo acreditan ante el fisco (evasión).

INDICE - 目次 MUSASHI N° 56

Emprender negocios no siempre significa ganar más 1
起業しても常に所得を増やせるわけではない

¿Cómo desarrollar y hacer crecer un negocio en Japón? 3
どのように小ビジネスを成長させることができるのか

Los pequeños negocios en Japón: Algunas particularidades.4
日本の小商店、その特徴とは

Los empleadores deberán declarar a los empleados6
extranjeros.
2007年10月から外国人雇用者の申告義務化

Informe PISA de la OCDE: Japón retroce en calidad7
educativa.
OECDのPISA調査によると日本の教育の質が後退

Informe PISA: España y algunos países latinoamericanos.
PISA調査によるスペインや中南米諸国の状況とは.....8

Contrato de Trabajo de Japón10
日本の労働契約の法的特徴

Regulaciones sobre el horario de trabajo, sobretiempo y
trabajo en días de descanso o feriados11
労働時間、超過勤務及び休日・祝日労働の法規制

Las licencias pagas "yukyu kyuka"13
有給休暇：最近の法改正

La licencia por maternidad y otras licencias anexas14
産休及びその関連の休暇とは

El salario y la bonificación15
賃金とボーナス

Seguro contra Siniestros Laborales (*rosai hoken*)16
労災保険とは

Seguro de Desempleo -*koio hoken*-17
雇用保険：最近の法改正

La enorme desigualdad social de los Estados Unidos...18
アメリカの想像を絶する格差とは

El nivel académico y su relación con los ingresos en los
Estados Unidos.....20
アメリカの学歴と所得の関係

DISCOVER NIKKEI - 掲載コラム21

1) 「第1回目の海外ペルー人大会とCOPANI大会、海外
日系人大会を考える」

<http://www.discovernikkei.org/forum/ja/node/2046>

2) 「南米日系社会の日本語教育と日本在住日系就労者
子弟のスペイン語」

<http://www.discovernikkei.org/forum/en/node/2082>

- Aunque subcontraten a un contador para las cuestiones contables no suelen mantener una comunicación periódica para evaluar los gastos y los puntos débiles del negocio.

- Los mismos propietarios o emprendedores no están afiliados a la seguridad social ni tampoco tiene asegurado a sus empleados. Muchos, incluyendo los miembros de su familia, están trabajando de manera informal (en negro).

- Al no llevar los "números" no saben muy bien el costo unitario de las mercaderías ni el valor de los gastos fijos. Hacen descuentos para vender pero no para tener ganancias. Promueven la competencia desleal y esos

"agujeros" los cubren con ahorros o con algún familiar que trae dinero de afuera trabajando en fábrica.



- Existe una envidia destructiva entre los mismos emprendedores y no es fácil la comunicación ni el intercambio entre los pares para compartir experiencias e información útil, lo que dificulta mucho la constitución de cámaras o asociaciones empresariales.

Tomando todos estos elementos se puede decir que la mayoría de los latinos son comerciantes pero no empresarios y mucho menos administradores. Tampoco están preparados para administrar porque no tienen la formación básica y en Japón les dificulta acceder, por las barreras del idioma, a información y a los programas de capacitación empresarial que hay en las cámaras de comercio, asociaciones empresariales, municipios, etc.

Y el otro tema candente es que el mercado latino se achica y las pautas de consumo de los hijos nacidos en Japón o traídos de

pequeño no son las mismas que las de los padres. Además, las familias latinas no pueden darse el lujo de comprar siempre en las tiendas latinas porque los productos importados son caros.

Los que pretenden sobrevivir no tienen más alternativa que asumir sus limitaciones, ver otras experiencias relativamente exitosas de extranjeros de otras nacionalidades como los chinos, coreanos, filipinos, etc, ayudarse mutuamente en la provisión de algunas mercaderías para abaratar costos, incorporar socios confiables capaces (no necesariamente tiene que ser un japonés, pero es importante que tenga un buen manejo del idioma y conocimientos legales y contables para corregir la actual situación) y reorientar el negocio a un mercado más amplio regularizando y actualizando todo lo que no han hecho hasta ahora.

1 En la edición N° 708, 27 de octubre de 2007, Semanario International Press-edición en español, en una entrevista a Ricardo Yamakawa, dueño del "Restaurante Nazca", señalaba que la empresa de su hermano Rosendo "Japonesito Express" dedicado al servicio de envío de remesas de dinero al Perú fue intervenido



incorrectamente porque la empresa tenía status legal como sociedad y tenía licencia.

ACLARACION: Esta firma fue intervenida por las autoridades por administrar un banco

ilícito y tanto la firma como el propietario fueron sancionados, con multa y con prisión para el dueño (Don Rosendo admitió su responsabilidad y obtuvo suspensión de condena por lo que meses después se fue del país con su familia). Meses más tarde fue intervenido por la misma acusación Copernicus Japan (actual KYODAI) y posteriormente Perú Express, ambos por haber enviado remesas o sea por haber violado la Ley de Bancos y la Ley de Control de Cambios.

En octubre del 2007 fueron arrestados varios chinos y japoneses residentes en Yokohama por haber violado la Ley de Bancos y haber remitido más de 2000 millones de yenes (unos 18 millones de dólares) de manera ilícita. Y en noviembre pasado fueron arrestado 5 extranjeros de

Myanmar en Shinjuku, Tokio, por el mismo delito pues en estos últimos años habían enviado unos 1500 millones de yenes. (c) J.Alberto Matsumoto-IDEA NETWORK

¿Cómo desarrollar y hacer crecer un negocio en Japón?

- No hace falta buscar la perfección. Busque ejemplos cercanos.

- Con el "toque latino" es totalmente viable desarrollar un negocio.

- Eso sí, no olvide que los japoneses no son latinos. Adapte algunas cosas.

Como complemento de la nota "Emprender negocios no significa siempre ganar más" la incógnita es si los migrantes extranjeros pueden hacer crecer un negocio en este competitivo y exigente mercado japonés. Sin ser muy iluso, la respuesta es: SI.

Además de regularizar debidamente el negocio, un proceso que puede llevar un poco de tiempo, de paciencia y algo de dinero, el marketing que uno puede desarrollar en el barrio donde opera, por ejemplo un restaurante o negocio de productos típicos, es totalmente viable sin un enorme costo adicional. Desde luego que lo ideal sería que el propietario o la cónyuge, generalmente la que atiende y lleva la caja, hable mas o menos bien el japonés y pueda establecer una comunicación fluida con los proveedores y clientes japoneses, pero la realidad es que hay miles de restaurantes étnicos, llámense chinos, vietnamitas, tailandeses, filipinos, etc, cuyos propietarios con su toque distintivo de origen y un japonés a medias mal pronunciado son exitosos. También hay miles de negocios japoneses que ofrecen menús étnicos o semi étnicos (adaptados a la manera japonesa por decir de alguna manera) que logran facturar bastante bien.

Muchas veces los programas televisivos japoneses presentan locales viejísimos con cocineros caseros o al mismo propietario como "chef", mesas desgastadas y cocinas no muy acondicionadas, publicidad y aparentemente marketing casi nulo, y, sin

embargo, casi siempre, está lleno de clientes asiduos o cuasi permanentes. No ofrecen un ambiente muy sofisticado ni moderno, no son restaurantes de lujo ni mucho menos, no están a la moda ni tampoco existe la atención sistematizada de un manual de "procedimiento", sino que es un ambiente familiar, ameno, tranquilo, alegre (lo que no significa ruidoso) y desde luego relativamente económico (tampoco es que sea excesivamente barato como los "family restaurante" (cadena de restaurantes de comida rápida o semi-rápida).

Si uno observa cómo son los restaurantes coreanos y chinos de larga permanencia, no es difícil comprender las razones de su existencia y de su continuidad. Poseen todos estos elementos y una cordialidad de tipo familiar, si se quiere afectiva para con todos.

El problema de los locales latinos que no prosperan o no captan clientela japonesa es que son generalmente ruidosos (música molesta y poco apta para degustar platos al mediodía como a la noche), locales fríos en invierno y no frescos en verano (al parecer por "ahorrar" electricidad o gas), demasiado oscuro o luces tenues mal ubicadas, la carta de menú solo en castellano o en un japonés mal traducido, atención poco cordial, demora excesiva en traer los pedidos o los trae de manera desordenada sin pensar en el ritmo adecuado para que puedan disfrutar a punto los distintos platos, factura poco transparente o no detallada de los pedidos, etc. Obviamente así es imposible que un cliente retorne nuevamente y hagan publicidad de "boca en boca" que permita atraer a nuevos clientes.



Mientras, en los restaurantes chinos del barrio chino de Yokohama, el de las calles laterales donde casi un 100% son propietarios particulares y de manejo familiar, la aclimatación del ambiente es medianamente bueno, los

sanitarios son limpios y después de cierto uso alguien del personal verifica si falta algo o si no está muy sucio, los menús del día o los combinados del mediodía son de fácil identificación por fotos y bien claro los precios, la atención no siempre es muy simpática pero cumplen con lo necesario y prestan atención a lo que quiere el cliente y en su pobre japonés -muchas veces son estudiantes chinos que están estudiando japonés y por lo tanto no tienen buena comprensión, pero casi todos los japoneses en vez de molestarse suelen tomar una actitud complaciente porque ven ese esfuerzo en aprender, pues en la placa identificatoria además del nombre dice "kenshuchu" (en etapa de capacitación). No existe una decoración ostentosa pero es posible ver posters del país (no necesariamente de China, sino puede ser de Taiwán, de



Hong Kong, etc), una bandera, algún producto típico, etc. La carta de menú está en japonés y chino, algunos hasta en inglés, y cuando son platos no muy conocidos suelen hacer una breve descripción de los ingredientes y las propiedades o virtudes que tienen (generalmente un tanto exagerados aludiendo a que son buenos para la salud, la piel, etc). En tal sentido, los latinos deberían adaptar estas pautas que no conllevan un costo adicional muy oneroso, pues con solo poner unas fotos y describir las "exóticas propiedades" heredadas del Imperio Inca -en el caso de los peruanos- o colocar algunos mitos o cuentos populares tradicionales que avalen las virtudes de esos ingredientes llamaría la atención de los japoneses.

Y en cuanto al sabor de los platos es obvio que hay cocineros y propietarios que prefieren mantener su postura de hacer prevalecer el sabor original y otros que no prestan inconveniente en adaptar al paladar japonés. Pueden ofrecer ambas versiones pero sin olvidar que la dieta japonesa es diferente al latino y que los platos "fuertes y típicos" deben ser ofrecidos con ensaladas o alguna guarnición suave (arroz blanco sin condimentación o condimentación muy liviana) para que el japonés que no está acostumbrado pueda apreciarlo y saborearlo sin que se canse o que la lengua quede adormecido por el exceso de condimentos fuertes (no hay que olvidar que en las comidas japonesas no existe platos muy picantes). Junto a este factor hay que medir bien el volumen y la manera en que se sirve, máxime cuando son mujeres. Y esto a la vez debe reflejarse en el precio. Puede haber tranquilamente una media porción como también una porción doble para que un plato lo puedan compartir entre varios.

En fin, la recomendación para ir mejorando la atención y el nivel de servicios de los restaurantes y comercios latinos es que los propietarios y los familiares que lo apoyan vean otros ejemplos relativamente exitosos, vean la conducta de los que sirven y el de los clientes y lo adapten dentro de sus limitaciones y posibilidades a su negocio. Para empezar, con un poco de voluntad y predisposición, y con un poco de dinero y flexibilidad, es totalmente posible.

(c) J.Alberto Matsumoto-IDEA NETWORK



Plato de entrada con variedades de cebiche peruano.

Sin llegar a esta exquisitez a los japoneses les agrada servirse de todo un poco.

Chef peruanos: Flavio Solórzano, Hajime Kasuga y Juan García.

2° Festival de Arte Culinario Peruano, realizado en el Hilton Tokio Hotel, Noviembre de 2007.

En estos encuentros siempre se puede aprender mucho y conocer las preferencias de determinados consumidores.



Los pequeños negocios en Japón: Algunas particularidades.

- Hay cerca de 800.000 negocios de la gastronomía. Los pequeños duran poco.
- El 32% se inicia con un capital de menos de 5 millones. El 66% son particulares.
- El 45% han sido antes personal gerencial o directivo.
- A más dinero prestado mayor son los riesgos de cierre o quiebra.

Según la *Food Business Research Institute* en Japón hay unos 800.000 negocios gastronómicos en donde un poco más de 4.3 millones de personas trabajan en ellos. La facturación anual supera los 200.000 millones de dólares pero el porcentaje de negocios que cierran es del 20% superando al de los que abren pues es del 17%. En los negocios de fideos de atención rápida (*ramen, soba*) que hay en las estaciones es del 25%/35% por lo que son un poco más exitosos; aunque un estudio más pormenorizado del Banco de Crédito Ciudadano "*Kokumin Seikatsu Kinyu Koko*" que es la que suele prestar a los particulares que emprenden este tipo de negocios señala que del 10 al 15% de los restaurantes chinos, los "*izakaya*" (cantinas populares), los de comida occidental en general, no duran siquiera dos años. En el informe pequeñas empresas de diversos rubros mayorista, servicios, construcción,



publicado en agosto de 2007 sobre las (gastronomía, venta minorista y manufacturero, etc) señala lo siguiente: negocio es de 7.2 millones de yenes, millones, una tendencia que se de 5 a 10 millones, el 21% de 10 a 20

1-El promedio de capital inicial de un aunque casi el 32% posee menos de 5 pronuncia en los últimos años, el 28% millones y el 18% más de 20 millones.

2-Del total de los emprendimientos el empresa constituida. Al momento del menos de 2 empleados, el 24% de 3 a 4, el 20% de 5 a 9, y solo el 7.4% más de 10 empleados.

3-La edad promedio también está bajando, pues el 11.3% tiene menos de 29 años de edad (el año 2006 era del 8.3%), casi el 40% de 30 a 39 años, el 24% de 40 a 49 años y el 21% de 50 a 59 años. Otra particularidad de los emprendimientos es que el 85% son hombres y el casi el 40% solo tiene la secundaria completa (*koko*), el 21.5% algún estudio terciario técnico y el 33% estudios universitarios. Por otra parte, casi el 40% de los que emprenden han tenido en su anterior trabajo un cargo gerencial en una empresa mientras que el 33% era personal no jerárquico. Solo el 11% eran directivos y el 8.6% eran personal eventual o de trabajo a tiempo parcial. Casi el 80% de los que dejaron su anterior trabajo para emprender un negocio ha sido por propia voluntad y solo el 7% ha sido por cierre o quiebra de la empresa.

66% son particulares y el resto como inicio de un negocio casi el 50% tiene

4-De las firmas encuestadas el 31% factura menos de 1 millón de yenes al mes, el 48% de 1 a 5 millones, el 12% de 5 a 10 millones y solo el 9.5% más de 10 millones. El 60% señala que las ventas están aumentando pero solo el 40% asegura que ha logrado los objetivos trazados y el mismo porcentaje sigue teniendo déficit (en rojo) en las cuentas.

5-Un tema curioso es que a mayor edad el porcentaje de cierre del negocio es mayor. De 20 a 29 años es de apenas 9.2%, de 30 a 39 años del 14%, de 40 a 49 años el 17%, de 50 a 59 años el 18% y de 60 a 69 años el 22%. Sin embargo, si tomamos los años de sobrevivencia de los negocios es totalmente lo contrario pues el porcentaje de cierre en el primer año es del 25.6%, de 2 a 5 años el 22%, de 6 a 10 años el 13%, de 11 a 15 años 9.8%, de 16 a 20 años el 10% y los que tienen más de 21 años de antigüedad es del 14%.



Dentro de este análisis los expertos en administración de pequeños negocios reconoce que los que han iniciado un negocio con menos de 5 millones de yenes el porcentaje de cierre es de casi el 26% y es alto, mientras que a medida que el capital inicial es mayor esta proporción baja hasta el 7.5% cuando supera los 20 millones. Si el capital inicial es de 6 a 10 millones es del 17% y de 11 a 20 millones del 15%. Por otra parte, otro dato interesante es que cuando ese capital inicial es propio, de ahorros propios y no prestados, a mayor valor es menos el porcentaje de cierre o quiebra. Si supera los 10 millones el porcentaje es del 6%, de 1 a 10 millones es del 14 a 16%, mientras que si

no llega al millón de yenes aumenta al 26%.

Casi la mitad de los emprendedores admite también que el primer año, más precisamente los primeros 6 meses es la etapa más difícil de superar, aunque un 30% dice seguir con ciertas dificultades tanto el segundo como el tercer año de actividad. Casi el 40% no logra atraer clientes y el marketing realizado previamente no funciona bien, el 31% sufre el aumento de costos fijos y el 22% asume que comienza a faltar dinero líquida para afrontar los gastos.

Los empleadores deberán declarar a los empleados extranjeros

-Desde octubre del 2007 está en vigencia esta nueva normativa de la ley laboral.

-La declaración jurada debe realizarse en la Oficina de Empleos.
-Es para mejorar las condiciones de trabajo de los extranjeros y evitar la explotación de los extranjeros, sean regulares o irregulares. Desde luego, apunta a deportar los que no tienen visa.
-La tendencia es reforzar también las demás regulaciones sobre los extranjeros.

Dentro de la ley de Estabilidad Laboral (*shokugyo anteiho*) ya estaba vigente la declaración jurada voluntaria de los empleadores (empresas) que tuvieran más de 50 empleados a cargo y que tuvieran extranjeros en su plantel, pero a partir del 1° de octubre de 2007, todas las empresas, particulares o constituidas, tienen la obligación de declarar la existencia de empleados de nacionalidad extranjera, sin importar el número. Desde el momento de la contratación tienen un plazo de 10 días y cuando el empleado renuncia, también debe declararlo en el mismo plazo.

Los datos que deben declarar son el nombre, el tipo de visado, fecha de vigencia del visado, fecha de nacimiento, sexo, nacionalidad, etc. El formulario lo pueden bajar de la web de la Oficina de Empleos-Hello Work (*Shokuan*) de cada distrito o solicitarlo personalmente. Al momento de realizar este trámite deben llevar el carnet de registro de extranjería o el pasaporte del empleado extranjero.

Aunque la contratación laboral fuere por períodos cortos o de tipo eventual también deben realizar esta declaración jurada.

En caso de no hacer esta declaración pueden ser sancionados con multas de hasta 300.000 yenes.

Otras normativas de refuerzan la protección de los trabajadores extranjeros

Junto a esta normativa ha entrado en vigencia una reforma a la Ley de Mejoramiento de las Condiciones de Empleo (*Koio Taisaku-Ho*) donde obliga a los empleadores a dar estricto cumplimiento de las leyes laborales y de la seguridad social. También en las directrices que ya estaban vigentes desde años atrás se ha estipulado de cumplimiento obligatorio el no despachar sin autorización previa (obtención de la licencia de agencia de personal eventual-*haken-gaisha*) personal extranjero ni recibir de agencias no autorizadas. Se exige mayor verificación en la contratación de los estudiantes extranjeros que pueden trabajar hasta 20 horas semanales y desde luego se exige que presenten la autorización de trabajo del Dpto. de Migraciones (lo que se denomina "*Shikakugai Katsudo Kyokasho*"). También se estipula que den cumplimiento a las normativas contractuales en señalar por escrito las condiciones de trabajo, el valor del salario, el horario de trabajo, el lugar y tipo de trabajo, etc. Se aclara también que no pueden "embargar" ni tomar en depósito el pasaporte de un extranjero.

Desde luego se menciona también la necesidad de cumplir las normas de higiene y seguridad laboral, cumplir con los

seguros de desempleo y de protección contra siniestros laborales, aportar a la jubilación y al seguro de salud, etc, y colaborar debidamente con las tramitaciones de estos seguros cuando el empleado y la oficina pública competente lo requiera.

Y en caso de tener que despedirlo que la decisión sea debidamente justificada y notificada con la antelación suficiente y realizar los esfuerzos de reubicación para que el tiempo de desocupación sea lo menos posible.

(Web del Ministerio de Trabajo, Salud y Bienestar Social, aunque el archivo en PDF tiene más de 57 MB y el modelo de notificación de las condiciones de trabajo de un contrato está bastante mal traducido)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin12/spain.html>

En el Hello Work de Shinjuku atienden en español. <http://www.tfemploy.go.jp/htdocs/index.html>



Normativas en evaluación para regular más las cuestiones migratorias

Dentro de varias comisiones asesoras del Ministerio de Justicia se están evaluando algunas reformas a la Ley de Migraciones y otras relacionadas al control de los extranjeros para cruzar información dispersa que hay en los municipios, escuelas, empresas y demás. Algunos proponen reformar la Ley de Registro de Extranjería para que los trámites de registro, cambio de domicilio y demás notificaciones sean unificados al Sistema Básico de Registración Ciudadana (*Jumin Kihondaicho Seido*) y los extranjeros también posean un Registro por Unidad Familiar como es el "*koseki*" japonés. Se preve emitir una tarjeta magnética con los datos personales, empleador, número de la seguridad social, etc. y que pueda ser verificado por Migraciones. Algunos consideran que los extranjeros con visado de residencia permanente también deban presentarse cada determinado tiempo para notificar su situación, tipo de trabajo, lugar de residencia, etc, pues la actual legislación no contempla ningún tipo de control sobre estos extranjeros.

El objeto de esta sistematización de la información personal es la de hacer más riguroso el seguimiento de los extranjeros después de obtenido el respectivo visado. Actualmente se observa que muchos no realizan la debida notificación de cambio de domicilio y siquiera el municipio sabe cuántos son los que viven en su jurisdicción, las unidades familiares y su composición, los menores en edad escolar obligatoria, etc. **El tema de los niños extranjeros desescolarizados ya es un problema de alcance internacional y aunque el artículo 26 de la Constitución japonesa no estipula la obligatoriedad de los estudios a los niños y adolescentes extranjeros, siendo Japón un país que ha ratificado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (aprobado en 1966 por la Asamblea General de las Naciones Unidas), cuyo artículo 13. 2 apartado a) señala que "La enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente", tiene la obligación de garantizar este derecho.** A este efecto, el gobierno japonés considera que es indispensable conocer en detalle dónde y en qué unidad familiar viven los menores extranjeros que deben recibir la enseñanza obligatoria.

Tanto los miembros de estas comisiones asesoras como los consejos de evaluación de políticas de extranjeros de los municipios están proponiendo diferentes alternativas y medidas para unificar la información y hacer más efectiva y a bajo costo la administración de los residentes extranjeros. Para el año 2009 planean enviar al Parlamento sendos proyectos de ley para lograr estos objetivos.

(c) J. Alberto Matsumoto-IDEA NETWORK

Informe PISA de la OCDE: Japón retroce en calidad educativa

La OCDE-Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico que aglutina a los 30 países más desarrollados del mundo publica cada 3 años un informe sobre los mejores resultados en conocimientos científicos, lingüísticos y matemáticos de los 400.000 alumnos de 15 años en 57 países.

En cuanto a capacidad científica están: Finlandia (563 puntos), Hong Kong (542), Canadá (534), Taiwán (532), Estonia y **Japón con 531 puntos (5° lugar)**. Estados Unidos tiene 489, España 488, Noruega 487, Italia 475, etc.

En capacidad de lectura también está Corea del Sur con 556 puntos, Finlandia en segundo lugar con 547 puntos, luego le siguen Hong Kong con 536, Canadá con 527, Nueva Zelandia con 521, Irlanda con 517 y Australia con 517. La media es 492, por lo que **Japón se mantuvo un poco más arriba que el promedio con 498 (15° lugar)**.

En matemáticas Taiwán está a la cabeza con 549 puntos, Finlandia con 548, Hong Kong y Corea del Sur 547, Holanda 531, Suiza 530, Canadá 527. **Japón baja a 523 (10° lugar)**, cuando en el 2003 era de 534 y en el 2000 era de 557 con el máximo puntaje. Y Estados Unidos está con 474 y es menos que el promedio de la OCDE que es de 492 puntos.

Los países que están promoviendo un importante desarrollo tecnológica son lo que en capacidad científica y en matemáticas se encuentran en los primeros lugares, aunque casos como los Estados Unidos al tratarse de una medición promedio no necesariamente refleja el potencial que posee en las universidades y centros de investigación de

prestigio cuando los adolescentes llegan a estos niveles.

El elemento preocupante de Japón es el retroceso en las matemáticas que casi siempre ocuparon los primeros puestos y ahora están en el 15° lugar. También como se trata de una evaluación cuyo puntaje no es incluido en las notas de la escuela el esfuerzo individual de los alumnos es el más bajo dentro de los 15 países, liderados por Finlandia, Estados Unidos, Taiwán, Italia, Nueva Zelandia, etc. Este índice demuestra que si no es útil para los exámenes ordinarios o para evaluar la capacidad de ingreso a una universidad los alumnos japoneses de 15 años no estudian muy en serio y su dedicación es a medias. Sin una motivación visible no se sienten estimulados a estudiar, lo cual el nivel general de conocimientos culturales, capacidad de pensar y de dar respuestas a las cuestiones cotidianas es sumamente baja en los jóvenes japoneses.

El profesor Kazuo Nishimura de la Universidad de Kioto señala y alerta que el interés por las ciencias de estos alumnos es también muy baja ocupando el 57° lugar, pues los programas de estudio en los colegios de la secundaria, principalmente públicos, se han simplificado demasiado y se ha evitado introducir temas complejos. La homogeneización del nivel escolar, la persecución de la igualdad más que la competitividad y el evitar elogiar a los mejores o a los más destacados, ha provocado entre otras razones el retroceso de Japón en el nivel académico de los que están en el primer año del bachillerato (*koko*) por lo que permite saber que el nivel de la educación obligatoria de Japón no está en un nivel para nada óptimo.

Y la periodista Tamao Hosokawa afina su análisis en que estos resultados de los 6000 alumnos japoneses de esta evaluación de

PISA se da por el aumento excesivo de contenidos y reducción de horas de estudio en las escuelas como así también de más responsabilidades administrativas en los profesores y su falta de tiempo en asistir de manera un poco más personalizada a los alumnos que necesitan una mayor atención, la dependencia a los institutos privados de capacitación (*juku*) para los ingresos que ofrecen mejor metodología de aprendizaje para los exámenes pero no para el pensamiento y la reflexión, la falta de disciplina y de respeto en su relación con sus padres y docentes, como así también la falta de buenos ejemplos en los adultos, e incluso el no desayunar correctamente en familia o el de cenar con comidas "chatarras" por las noches con sus compañeros o solos, etc, fomenta este deterioro.

Por otra parte tampoco es cuestión de tomar el ejemplo finlandés, como lo recalca Masahiro Ishii, un estudioso del sistema educativo, por cuanto este país de apenas 5,2 millones de habitantes, un territorio habitable equivalente a la isla de *Shikoku* aunque en extensión es un poco más que *Hokkaido* e inviernos largos, destina el 18% del presupuesto oficial a la educación y para ello los ciudadanos pagan un IVA del 22%, lo que les permite tener docentes bien pagos, respetados por la sociedad y cuya capacitación equivale a una maestría en una universidad. También existe un sistema de apoyo a los alumnos que se retrasan en los estudios y una buena comunicación entre escuela y familia. Los 9 años de la educación obligatoria es totalmente gratuita, incluyendo los libros y la comida del mediodía.

MUSASHI N° 56 -Setiembre/Diciembre de 2007
(c) J.Alberto Matsumoto-IDEA NETWORK



Informe PISA: España y algunos países latinoamericanos

-El que está mejor posicionado es Chile. Cada tres años mejora sus índices.

-En donde más retroceso se observa es en la Argentina.

-Preocupa la tasa de repetición en la primaria y la de abandono en la secundaria.



Esta misma evaluación realizada en España y algunos países

latinoamericanos que sin ser de la OCDE solicitan ser parte de este programa, los resultados son las siguientes:

Capacidad científica: España 488 puntos, Chile 438, Uruguay 428, México 410, Argentina 391, Brasil 390 y Colombia 388. España está 24 puntos por debajo de la media y se señala que el mayor problema para un alumno en España es aplicar la evidencia científica para sacar conclusiones y razonar cuáles son las implicaciones de la ciencia y de los desarrollos tecnológicos.

Capacidad de lectura: España 461 puntos, Chile 442, Uruguay 413, México 410, Brasil 393, Colombia 385, Argentina 374. A comparación de los datos del año 2000 Chile es el que más progreso ha tenido y Argentina el que más ha retrocedido. España está en el 26° lugar por debajo también de la media que es de 492, cuyo deterioro en este ítem es bastante preocupante.

Capacidad en matemáticas: España 480, Chile 411, Uruguay 427, México 406, Argentina 381, Colombia 370 y Brasil con 370. España ocupa el puesto número 24.

Dentro del análisis realizado, tal como suelen señalar también en

Japón, cuando el nivel de estudios de las padres es elevado también se refleja esta variable en sus hijos, no solamente por razones económicas y sociales sino porque existe mayor conciencia en la importancia que se da a los estudios. En España la ministra de educación Cabrera señalaba que el 36% de los padres tienen la educación obligatoria terminada, mientras que en los 30 países de la OCDE es de apenas el 15%.

En América Latina el país que más ha mejorado todos sus índices en estos años es Chile, que además de sus logros económicos, su estabilidad política e institucional, la transparencia en la gobernabilidad y la racionalidad en la asignación de los recursos, ha permitido que su población, aún la marginal, acceda a los estudios, a la salud y estén integrados a la seguridad social. Si bien quedan desafíos que habrá que seguir superando, los logros de Chile son digno de elogio en la OCDE; mientras que la Argentina que siempre ha ostentado un puesto bastante importante en el nivel educativo de la región sigue pronunciando su deterioro no solamente por los paros docentes que no permiten siquiera cumplir los 180 días de clases al año, sino también por el alto índice de abandono escolar en todos los niveles incluido en la primaria. Según los datos del censo del 2001, se pudo saber que un poco más de 300.000 no terminan la primaria y unos 400.000 abandonan el ciclo medio, totalizando más de 700.000 los que están fuera del sistema escolar obligatorio lo que equivale al 11% de la población escolar (En las provincias de Corrientes, Chaco, Santiago del Estero y Formosa supera el 20% los que están sin instrucción siquiera de la primaria).

Obviamente hay países en peor situación y muchos otros que siquiera están suscritos a este examen de PISA de la OCDE y no hay forma en saber verdaderamente el nivel escolar ni medir su calidad educativa. Por los datos del Banco Mundial y de la UNESCO se puede saber que en la educación básica la tasa de repetición en los países centroamericanos es del 5 (México) al 13% (Guatemala) y en los sudamericanos es del 2 (Chile) al 20% (Brasil). Argentina, Uruguay y Paraguay están entre el 6 al 7%, mientras que Perú registra el 9%. Por otra parte los matriculados en la escuela secundaria oscila del 60 al 85%, aunque los que superan el 80% son México, Argentina, Chile y Perú. De todos modos, dependiendo de las provincias o regiones de cada país la tasa de abandono de la secundaria es sumamente preocupante por cuanto puede superar el 50%.

MUSASHI N° 56 -Setiembre/Diciembre de 2007
(c) J.Alberto Matsumoto-IDEA NETWORK



Una escuela pública de Buenos Aires



Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires

TEMAS DE DERECHO LABORAL

- Contrato de Trabajo, el Salario y la Bonificación.
- Regulaciones sobre los Horarios de trabajo, Descansos, Licencias por Maternidad.
- Seguro contra Siniestros Laborales visto desde el Empleador, Seguro de Desempleo, etc.

Contrato de Trabajo de Japón

- Lo que regula la ley debe estar por escrito.
- Pasado 3 años debe ser considerado empleado fijo.
- La contratista es el empleador y es el que debe asumir las responsabilidades patronales.



Regulaciones sobre el horario de trabajo, sobretiempo y trabajo en días de descanso o feriados

- Todo lo que supera las 8 horas diarias y las 40 horas semanales es hora extra.
- Para los menores de 18 años hay regulaciones en el trabajo.
- El descanso obligatorio es 1 día a la semana o 4 días por cuatro semanas.



- Las horas extras también están sujetas a regulaciones. No es ilimitado.

Las licencias pagas "yukyu kyuka"

- Depende de la antigüedad y es un máximo de 20 días.
- Solo es retroactivo por un año. Debo consumirlas en ese lapso sino caducan.
- Debe coordinar con la empresa para no causar inconvenientes a los demás.

La licencia por maternidad y otras licencias anexas

- Si está embarazada notifique al municipio para obtener la libreta de maternidad.
- Como empleada podrá gozar de una licencia pre y pos parto.
- La asignación por parto es una ayuda pero no cubre el costo del parto.
- Las otras licencias no necesariamente son pagas.



El salario y la bonificación

- El salario es la paga por el trabajo realizado.
- El salario mínimo es solo una referencia.



- El pago de la bonificación no es obligatorio.

Seguro contra Siniestros Laborales (rosai hoken) visto desde el empleador

- Sea un empresa particular o constituida deben asegurar a sus empleados.



- Cubre todo tipo de siniestros laborales incluyendo los accidentes de ida y retorno al trabajo.
- Mientras están bajo tratamiento médico no pueden ser despedidos.
- Si el trabajador fallece la viuda o el familiar directo cobraría una pensión.

Seguro de Desempleo -koio hoken Reformas del 2007

- Es solo para aquellos que están desocupados y están en condiciones de trabajar.
- Si están por alguna enfermedad o lesión impedidos de trabajar no pueden cobrarlo.
- Si son despedidos o la empresa quebró pueden cobrar de inmediato.
- Desde octubre de 2007 tienen que tener un aporte mínimo de 1 año para cobrar.



Si bien deben presentarse una vez al mes, en fecha estipulada por la Oficina de Empleos, si se van en ese lapso al país de origen es muy posible que tengan que reintegrar la asignación cobrada.

El seguro de desempleo es para facilitar la búsqueda de empleo y no para promover una licencia, por más que las circunstancias personales lo justifiquen.

Contrato de Trabajo de Japón

- Lo que regula la ley debe estar por escrito.
- Pasado 3 años debe ser considerado empleado fijo.
- La contratista es el empleador y es el que debe asumir las responsabilidades patronales.

En Japón aun no existe una Ley de Contrato de Trabajo (*rodo keiyakuho*), sino que las condiciones de un contrato están estipuladas en la Ley de Normas Laborales (*rodo kijun kantokusho*) y en los llamados Reglamentos de Empresa o Reglamento Interno del Trabajador (*shugyo kisoku*) que se suele confeccionar entre la patronal y los trabajadores a través del sindicato o representante de los empleados. Estos reglamentos, cuando se tratare de un establecimiento de más de 10 empleados son de confección obligatoria y deben ser presentados a la autoridad de contralor, o sea a la Inspectoría de Trabajo (*rodo kijun kantokusho*).

El capítulo 2 de la Ley de Normas Laborales regula las generalidades de un contrato de trabajo, estipulados en los artículos 13 al 23. En el 13 señala que todo contrato que no cumpla con lo establecido en esta Ley es un contrato que no tiene validez.

Contrato de trabajo o de empleo: *rodo keiyaku / koio keiyaku* 労働契約／雇用契約

Empleado fijo o permanente: *seishain, seiki koio jugyoin* 正社員／正規雇用従業員

Contrato por tiempo indefinido: *kikan no sadamenonai keiyaku* 期間の定めのない契約

Contrato por tiempo definido: *kikan no sadamega aru kieyaku* 期間の定めるが契約

a)Tipos de Contrato de Trabajo

El artículo 14 de la Ley de Normas Laborales señala que no hace falta establecer el período de vigencia de un Contrato de Trabajo, o sea que puede ser indefinido, como suelen ser la mayoría de los contratos cuando el empleador desea incorporar al personal en calidad de planta permanente (*seishain*). Y en caso de querer contratarlos como temporales para un determinado objeto y tarea puede establecer este período hasta un máximo de 3 años, aunque cuando se trata de tareas que requieren cierto nivel de profesionalización (experto legal o tareas que deben ser realizados por profesionales que tienen doctorados) o se trata de empleos para mayores de 60 años de edad el contrato puede ser de hasta 5 años. La circular 358 del Ministerio de Trabajo, Salud y Bienestar Social define los profesionales que pueden acogerse a este beneficio e incluso señala que el salario anual debe ser mayor a 10.075.000 yenes.

Si el empleador establece que el contrato es de 1 año, renovable y esa renovación se va dando de manera implícita y continúa el empleado es considerado fijo o permanente, de contrato indefinido, más allá de que el contrato inicial haya establecido el lapso de un año. Por otra parte, cuando el contrato es por tiempo definido, durante la vigencia del mismo, no puede ser fácilmente despedido ni el empleado dejar el trabajo, salvo que las razones sean de fuerza mayor y ambos acuerden finalizar el contrato.

En el caso de los latinos *nikkei* que trabajan en el sector manufacturero o de la construcción es usual ver contratos de 2 ó 3 meses que se van renovando. Según una circular de octubre de 2003 del Ministerio competente señala que en el contrato debe estipular si es renovable y si esa renovación es automática o no, o si no es renovable. Y aunque no fuere renovable si las partes acuerdan renovarlo antes de que el contrato caduque esa renovación es válida. Y si es renovable es importante especificar los criterios de la renovación de un contrato para evitar malentendidos.

Sin embargo, cuando la contratación es indirecta porque interviene una contratista o subcontratista, una cosa es el contrato de servicios firmado entre la empresa cliente y la empresa que despacha a los trabajadores y otra es el contrato laboral existente entre la contratista y el trabajador. Es por eso que en estos casos la contratista es el empleador y no la empresa o fábrica donde prestan servicio.

Existen diversos tipos de contrato, sea para un empleo estacional, temporal, a tiempo parcial, etc.; sin embargo, estas son simples variantes del artículo 14 y salvo lo que establece la Ley de Empleo a Tiempo Parcial (empleados que trabajan de 4 a 5 horas diarias o menos de 30 horas semanal), no hay mucha diferencia en el contenido.

Los puntos obligatorios de un Contrato de Trabajo que la ley especifica son:

- Salario (valor hora, diaria o mensual)
- Horario de trabajo (si hay turnos rotativos, especificar)
- Descansos y licencias (días de descanso obligatorio y las licencias existentes)
- Lugar de trabajo y tipo de tarea a desempeñar
- Período de vigencia del contrato si es de tipo temporal
- Observaciones sobre el preaviso para renunciar al empleo



Los demás ítems, como ser el tema de las vacaciones o licencias pagas, fecha de cierre de liquidación salarial, fecha de pago del salario, pago de asignaciones extra salarial (viáticos, etc), deducciones que se hacen al salario (impuestos, seguridad social, seguro de desempleo), pago de bonificaciones (aguinaldo), razones de despido normal y de despido sancionatorio, condiciones de renovación del contrato si es temporal, etc, son de tipo opcional y pueden estar estipulados en el Reglamento de Empresa (*shugyo kisoku*); aunque el empleador para dar mayor claridad al Contrato puede incorporar los puntos que considere necesario.

Ultimamente, a fin de evitar malinterpretaciones y como una medida de prevención de conflictos se suele detallar en una o dos páginas los diversos ítems en un Formato de un contrato de trabajo. En el caso de contratar extranjeros es obligatorio para los empleadores notificar ante la Oficina Pública de Empleo (*shokugyo anteisho* o *Hello Work*) declarar los datos personales de empleado con copia de pasaporte y del registro de extranjería. A este efecto el empleador debe verificar esos datos y puede exigir la presentación de esos documentos para sacar copias. Lo que no puede hacer es retener el pasaporte u otro documento de identidad del extranjero, aunque fuere el garante del visado o haya prestado dinero para algún asunto (adelanto del pasaje, depósito en garantía para alquilar un departamento, etc.).

En Japón, también es usual que junto al Contrato de Trabajo el empleado deba firmar una Nota de Compromiso (*SEIYAKUSHO*) donde se compromete a trabajar con honradez, cumpliendo las leyes y normas, los reglamentos internos de la empresa o institución, de no dañar la confianza y el honor de la empresa, de guardar debidamente los secretos comerciales, etc. Es algo formal pero es un compromiso legal que se adjunta al Contrato. El formato lo puede confeccionar el mismo empleador según las particularidades de la actividad.

En una palabra, las formalidades de un Contrato lo puede establecer el mismo empleador siempre y cuando observen en él los puntos señalados por ley y no contemple de antemano por ejemplo el valor de una multa por sanción o la retención del pasaporte si es extranjero, etc. que definitivamente infringen las normas vigentes.

MUSASHI N° 56 -Setiembre/Diciembre de 2007
(c) J.Alberto Matsumoto-IDEA NETWORK



Referencia orientativa:
労働基準法がよくわかる本 下山 智
恵子 成美堂出版 2007.08 1.200円

Hay decenas de textos sobre derecho laboral, pero esta Guía de la Ley de Normas Laborales es muy práctico y comprensible.

Regulaciones sobre el horario de trabajo, sobretiempo y trabajo en días de descanso o feriados

- Todo lo que supera las 8 horas diarias y las 40 horas semanales es hora extra.
- Para los menores de 18 años hay regulaciones en el trabajo.
- El descanso obligatorio es 1 día a la semana o 4 días por cuatro semanas.
- Las horas extras también están sujetas a regulaciones. No es ilimitado.

Horario de trabajo habitual y en días de descanso o feriados, trabajo nocturno, trabajo de menores.

En un Contrato de Trabajo habitual, además del horario de trabajo señalado, es usual que la cantidad de horas de trabajo por día sea de 8 horas o 40 horas semanal. A este efecto, lo único que la Ley de Normas Laborales señala es que lo que supera las 8 horas diarias debe ser considerado sobretiempo u horas extras y debe pagarse el plus de 25%, mientras que si se trabaja en días festivos (feriados) o de descanso obligatorio ese plus es del 35%. Si además de ser horas extras excede las 22 horas de la noche ya es del 50%. Si es horario nocturno porque se trata de un turno rotativo, lo que abarca de las 22 horas a 5 horas de la mañana debe pagarse el plus del 25%, aunque muchas fábricas suele pagar una asignación incluida o establecen un salario/hora mayor que el diurno. Si tienen que trabajar en un día de descanso obligatorio (*kyujitsu*) la asignación es del 35%, aunque como se señala párrafos abajo puede ser transferido el descanso a otro día de la semana.



En cuanto al trabajo nocturno el artículo 61-1 prohíbe, en principio, que los menores de 18 años trabajen entre las 22 horas y las 5 de la mañana, aunque si se trata de turnos rotativos desde los 16 años ya pueden trabajar. Lo que sí no se admite que trabajen con sustancias peligrosas y tóxicas o

con objetos muy pesados. En la placa identificatoria debe figurar visiblemente la edad del menor contratado.

En cuanto al trabajo de los menores solo pueden trabajar los mayores de 15 años en horario diurno, 7

horas diarias hasta un máximo de 40 horas semanales, con la debida autorización de los padres y la notificación ante la Inspectoría de Trabajo por parte del empleador. Cuando la Inspectoría lo autoriza los menores que tengan más de 13 años también pueden de manera muy limitada trabajar en ciertas tareas. Por más que sean menores tanto la firma del contrato de trabajo como el cobro del salario debe ser realizado por ese menor y no por los padres.

En el horario diario no se cuenta la hora de descanso al mediodía (hora de almuerzo) por lo que puede ocurrir que las horas de trabajo diario sean de 7 horas. Significa que si trabaja 8 horas, esa hora de plus no es considerado hora extra y por lo tanto no es necesario pagar el plus de 25%.

Ejemplo: Horario de trabajo de 9:00 a 17:00 hrs.

Almuerzo de 12:00 a 13:00 hrs.

Horas trabajadas: 7 horas.

Aunque trabaje hasta las 18 hrs no es considerado extra.

En cuanto a los días de descanso obligatorio (*kyujitsu*) la ley de normas laborales señala que debe ser por lo menos 1 día a la semana o 4 días por 4 semanas de trabajo. No especifica el día de la semana por lo que el hecho de que trabaje un domingo no significa que el empleador deba pagar la asignación por días de descanso sino solo el salario/hora habitual. El mismo razonamiento se aplica para los feriados nacionales y el empleador puede transferir el día de descanso (*kyujitsu furikae*) a otro día de la semana. De esta manera, las fábricas y los comercios pueden estipular el trabajo dominical y fijar el miércoles o jueves como día de descanso obligatorio, según el calendario laboral que tiene diseñado por la actividad que desarrolla.

Horas extras o sobretiempo:



El artículo 36 de la Ley de Normas Laborales señala que cuando el empleador necesita que sus empleados hagan horas extras debe notificar previamente sobre esa necesidad a la Inspectoría de Trabajo (*rodo kijun kantokusho*), presentando una Nota de

Acuerdo basado en el Artículo 36 (en japonés se denomina "*saburoku kyotei*"). Este Acuerdo debe estar firmado por el empleador y por un representante de los empleados (sin importar si están sindicalizados o no).

En las pequeñas empresas e instituciones no siempre se cumple esta normativa, pues se requiere de notificaciones previas y posteriores para dar

conocimiento a las autoridades de la cantidad de horas trabajadas en un mes y luego en un año.

Si por determinadas razones de trabajo el personal deba trabajar horas extras durante varios días o semanas lo que se suele recomendar es que por esas horas extras se de licencias pagas (*yukyu kyuka*). No es lo más elegante pero se puede ofrecer más días de licencias pagas que lo que establece la ley y con eso podría compensar esas horas extras. Claro está que para el empleador es una paga que debe asumir indirectamente porque se trata de una licencia que debe pagar sin que el trabajador preste servicio, pero se evitaría tener que declarar ante la Inspectoría de Trabajo. Tiene que ser una medida extraordinaria, caso contrario cualquier empleado puede denunciarlo y eso podría implicar sanciones de multas y notificaciones administrativas.

Un tema que hay que evitar, aunque los trabajadores lo soliciten, es el exceso de sobretiempo para mantener la buena salud mental y física y el buen rendimiento, pues si como consecuencia de ese exceso el empleado sufre una enfermedad o causa un accidente laboral en la fábrica, además de que el hecho sea declarado "siniestro laboral" (*rosai jiken*), la empresa puede ser objeto de una demanda por daños y perjuicios en lo civil (*minji ni yoru songai baisho*).

De hecho, hay una resolución del Ministerio de Trabajo que señala los límites de horas extras: 15 horas semanal, 27 horas por 2 semanas, 43 horas por 4 semanas, 45 horas mensual, 81 horas por 2 meses, 120 horas por 3 meses, y 360 horas anual. Cuando excede estos límites la Inspectoría puede intervenir para tomar medidas correctivas o de sanción administrativa contra el empleador.

Si bien un empleado puede solicitar más horas extras porque desea ahorrar, no hay que olvidar que **el empleador puede ordenar la realización de horas extras** y el empleado tiene la obligación de obedecer, máxime si ha remitido la Nota de Acuerdo por el Artículo 36 a la Inspectoría de Trabajo; sin embargo, cuando el empleado se encuentra en mal estado de salud o tiene un problema familiar (cuidado de una persona de edad o enferma, de los niños en edad de lactancia, etc.) puede limitar las horas o rehusar a hacerlas. Si la situación de trabajo en horas extras es prácticamente continuo es muy posible que en algún momento haya un freno o rechazo de los mismos empleados, pues eso provoca un enorme desgaste y agotamiento. Y en esos casos, como empleador se encontraría limitado **en ordenar** el trabajo en horas extras, además de ser denunciado ante la Inspectoría de Trabajo.

MUSASHI N° 56 -Setiembre/Diciembre de 2007
(c) J.Alberto Matsumoto-IDEA NETWORK



Las licencias pagas "yukyu kyuka"

- Depende de la antigüedad y es un máximo de 20 días.
- Solo es retroactivo por un año. Debo consumirlas en ese lapso sino caducan.
- Debe coordinar con la empresa para no causar inconvenientes a los demás.
- Es para descansar y recuperar energías.

Las licencias pagas están estipuladas en el artículo 39 de la misma Ley y señala los días de descanso pagos que puede gozar un empleado en base a su antigüedad. Contempla 10 días por 6 meses de antigüedad, 11 días por 1 año y 6 meses de trabajo, 12 días por 2 años y 6 meses, 14 días por 3 años y 6 meses, 16 días por 4 años y 6 meses, 18 días por 5 años y 6 meses, y 20 días por 6 años y 6 meses. El empleado debe solicitarlas con cierta anticipación cuando se trata de varios días corridos o el total de días de la licencia para evitar trastornos en el trabajo, pero no está sometido a dar explicaciones de las razones de esa solicitud.



Se contabilizan como días de descanso pagos los días hábiles laborales. Para gozar de este derecho es necesario que el empleado tenga más del 80% de asistencia al trabajo, o sea si la inasistencia supera el 20% pierde el derecho de solicitarlas. De todos modos si ha faltado al trabajo por licencia médica o de maternidad esas inasistencias son justificadas y no se contabilizan para socabar este derecho.

Además es retroactivo solamente por al año anterior por lo que puede pedir de manera corrida o en partes por los días del año en curso y del anterior. Eso significa que un empleado con un año y seis meses de antigüedad puede pedir un total de 21 días. El empleado no puede exigir el pago retroactivo por los días que no ha consumido, pues el objeto de estas licencias es el descanso, el ocio y las cuestiones personales del empleado.

El hecho de que haga uso de este derecho de descanso no pierde el derecho a cobrar la asignación por asistencia perfecta (*kaikin teate*) como la bonificación semestral o anual (*bonasu*) si es que por contrato lo cobran.

Antig.	6 meses	1 año y 6 m.	2 años y 6 m.	3 años y 6 m.	4 años y 6 m.	5 años y 6 m.	6 años y 6 m.
Cant.	10 días	11 días	12 días	14 días	16 días	18 días	20 días

A partir del segundo semestre del sexto año son 20 días, aunque si el empleador desea incrementar la cantidad de días de descanso pagos puede hacerlo por reglamento interno.

Por otra parte si un empleado no las solicita y las licencias van caducando eso no es responsabilidad del empleador. El empleador no puede negarlas si el empleado las solicita pero sí puede modificar el o los días de la licencia si las razones lo justifican.

Y aquellos que están por renunciar si bien pueden tomar los días no consumidos como licencias pagas debe acordar debidamente con el empleador porque si bien es un derecho no estipula que lo puede tomarse de una sola vez y a su manera.

Los que trabajan de manera indirecta por contratista el que debe asumir esta obligación es la contratista y no la fábrica o firma donde prestan servicio. La contratista debe diagramar el despacho de personal en base a las solicitudes de licencia de sus empleados e incluso aunque sea despachado a varias firmas en un plazo muy corto como la relación contractual es con la contratista ésta debe asumir dicha responsabilidad. Significa que si en un año y medio un empleado contratado por una contratista ha trabajado en 3 ó 4 lugares diferentes puede gozar de 10 días de licencia paga y la contratista debe pagar por esos descansos, aunque la realidad es que poco se cumple.

MUSASHI N° 56 -Setiembre/Diciembre de 2007
(c) J.Alberto Matsumoto-IDEA NETWORK

La licencia por maternidad y otras licencias anexas

- Si está embarazada notifique al municipio para obtener la libreta de maternidad.
- Como empleada podrá gozar de una licencia pre y pos parto.
- La asignación por parto es una ayuda pero no cubre el costo del parto.
- Las otras licencias no necesariamente son pagas. (ver pág. 14)

Cuando una empleada queda en estado de embarazo además de registrar su estado en la municipalidad de residencia para obtener la libreta de maternidad (*boshi techo*) y disponer de información y servicios de orientación podrá por los 42 días pre-parto y 56 días pos-parto recibir una asignación salarial por licencia de maternidad y parto (*sanzen-sango kyuka*). Esta paga es también una suma equivalente al 60% del salario promedio diario, pero si el empleador opta por pagarle el salario o alguna asignación solamente podrá recibir la diferencia o ninguna paga si ese valor supera el 60% de la asignación. Para que la empleada en estado pueda recibir esta paga el empleador debe notificar de esta licencia a la Oficina de Seguro Social, lo que implica que el empleador como la empleada están dentro del seguro social (*shakai hoken*). Si es ama de casa o autónoma y está en el seguro nacional de salud - *kokumin kenko hoken*- no podrá cobrar esta asignación pues no lo contempla.



Si da a luz la asegurada al seguro de salud "*kenko hoken*" podrá recibir la suma de 350.000 yenes por ese parto (si son mellizos el doble de dicho valor. Y si por alguna complicación tuvo que abortar o nació fallecido, igual podrá cobrar esta asignación).

De todos modos, en el tema de la maternidad los costos previos de atención médica al parto deberá pagar con su seguro de salud el 30% de los costos. Y en cuanto al parto en sí, como no se trata de una enfermedad, deberá pagar la totalidad de lo facturado (en cualquier hospital podría oscilar de 400.000 a 600.000 yenes). Es por eso que la asignación por parto de 350.000 yenes es una ayuda para paliar los gastos en que ha incurrido la familia pero no es para cubrir la totalidad del costo del parto (internación pre y posparto, etc). Solamente en caso de cesárea, por tratarse de una complicación de parto y una operación, el seguro de salud cubre como si se tratara de una enfermedad o sea el 70% de los costos.

Una vez que la empleada haya utilizado los 56 días pos-parto puede solicitar una licencia más prolongada por maternidad, según lo establece el artículo 5 de la Ley de Licencias por Crianza, Cuidados y Atenciones (*ikuji kaigo kyugyo-ho*). El tiempo máximo estipulado por dicha ley es de un año, 18 meses si no encuentran una guardería y según los casos se admite desde abril del 2005 hasta 3 años. Para ser beneficiaria de esta

licencia (*ikuji kyugo*) y al pago de la asignación correspondiente la empleada debe tener una antigüedad mayor de 1 año de trabajo y haber trabajado con un contrato mayor de un año y no con un contrato de tiempo parcial (*part-time*). Esta asignación se paga a través del fondo de desempleo por lo que se tramita ante la Oficina Pública de Empleo (*shokugyo anteisho*) y es el Estado que paga una asignación equivalente al 40% del salario promedio diario. Se podría interpretar como una licencia por maternidad con goce parcial de sueldo pagado por el Estado. Desde luego, para ser beneficiaria de esta asignación es indispensable que haya aportado junto al empleador al seguro de desempleo (*koio hoken*). Aunque el niño en edad de lactancia esté en la guardería la empleada puede gozar de esta asignación y en caso de no encontrar lugar en ningún establecimiento la licencia puede extenderse por 18 meses. El hombre, padre del niño, también puede solicitar esta licencia.



La misma ley mencionada en el párrafo anterior contempla en su artículo 16-2 que una empleada que tiene hijos en edad preescolar (de 0 a 6 años o hasta el ingreso a la escuela primaria) puede solicitar días de licencia para el cuidado de sus hijos por razones de enfermedad o lesión (*kango kyuka*).

Puede pedir hasta un máximo de 5 días seguidos por cada vez, aunque no es necesario que sea remunerado (si el empleador lo paga no existe ningún inconveniente). Es un derecho para pedir la licencia pero no obliga al empleador ni al Estado el pago de una compensación salarial. Es una forma de aliviar las licencias pagas anual que hasta ahora eran consumidas por las empleadas cuando debían cuidar a sus hijos por alguna enfermedad o llevarlos al médico.

La otra licencia relacionada con la mujer que la ley estipula (artículo 68 de la Ley de Normas Laborales) y obliga a que el empleador las otorgue son las solicitadas por días de período de menstruación (*seiri kyuka*). No es necesario presentar una constancia médica y es solamente la palabra y la confianza depositada en la empleada que declara inhabilitada a trabajar ese día o varios días por los dolores de la menstruación. El empleador no está obligado a pagar y puede descontar de la paga salarial el o los días que una empleada haya solicitado esta licencia, aunque si se niega a otorgarlas y luego se demuestra que provocó un complicación fisiológica en la mujer puede ser sancionado con multas de hasta 300.000 yenes y demandado en lo civil.

Además de estas licencias existe la licencia anual paga (*yukyu kyuka*), sea para el hombre como para la mujer, que es ni más ni menos las vacaciones pagas que todo empleado las puede solicitar de manera ordenada y coordinada con el empleador y gozar de la paga salarial. Oscilan de 10 a 20 días anual según la antigüedad (detalles, ver la nota correspondiente).

Por otra parte, la empresa o entidad en calidad de empleador puede estipular una serie de licencias o descansos, como ser por boda o aniversarios, por fallecimiento de un familiar, por desastre natural, por actividades de voluntariado, etc. Todas estas licencias van por cuenta y opción del empleador y puede o no pagarlas (puede pagar una asignación salarial básica, por ejemplo, cuando se trata de una licencia por voluntariado o actividades comunitarias).

Con respecto a las empleadas embarazadas o en etapa posparto el empleador no puede hacerlas trabajar en tareas pesadas ni obligar a hacer horas extras. Lo recomendable para el empleador es transferirlas a tareas más livianas y desde luego pasarla a turno diurno si estaba en el nocturno. La empleada también debe asumir bien su responsabilidad y concurrir periódicamente al médico. En caso de que durante el embarazo por trabajos pesados pierda al bebé en gestación puede ser motivo de una demanda civil a la empresa.

MUSASHI N° 56 -Setiembre/Diciembre de 2007
(c) J.Alberto Matsumoto-IDEA NETWORK



El salario y la bonificación

-El salario es la paga por el trabajo realizado.

-El salario mínimo es solo una referencia.

-El pago de la bonificación no es obligatorio.

REMUNERACION OBLIGATORIA:

La Ley de Normas Laborales estipula en su artículo 24 que el salario debe ser pagado en moneda corriente, de manera directa al trabajador (puede ser por depósito en la cuenta bancaria), la totalidad de la suma correspondiente, por lo menos una vez al mes y en fecha previamente establecida (Ejemplo: cierre 30 y pago el día 5, 10 ó 15 del mes siguiente).

Y en el artículo 28 lo único que establece es que el salario no debe ser menor a lo que establece la Ley de Salario Mínimo Vital y Móvil.

El salario mínimo vital de Tokio para el año 2007 es de 736 yenes el salario/hora.

La otra obligatoriedad es el pago del *plus* por horas extras (25% más) y por trabajo en días feriados o de descanso obligatorio (35% más). Ambos complementos deben ser incorporados al salario básico o fijo que el empleador asigna.

En caso de que el empleado requiere un adelanto del salario por gastos de tratamiento médico, daños por catástrofe natural o parto (si se trata de una empleada), el empleador aunque fuere antes de la fecha de pago de salario tiene la

obligación de pagar, tal como lo establece el artículo 25.

Y la otra obligación patronal es que debe pagar el equivalente al 60% del salario cuando el o los empleados deban estar bajo licencia por motivos creados por el empleador, por ejemplo la inactividad laboral por alguna razón económica o institucional (artículo 26).



SUELDO ADICIONAL O BONIFICACION:

Si en el Reglamento Interno de la Institución o Empresa contempla el pago de asignaciones como por el de Familia (por los hijos), por Boda, por Fallecimiento, por Años de Servicio, etc, el empleador debe cumplir estos pagos; caso contrario, no es necesario.

Y en cuanto a la bonificación semestral o anual, lo que se denomina **aguinaldo**, tampoco existe ninguna exigencia legal por parte de las normativas laborales. Con que esté reglamentado de manera interna es suficiente. Los valores de la bonificación, como suele ser en algunos países latinoamericanos es de un mes de salario al año, a ser pagado cada semestre el equivalente a medio sueldo, en verano e invierno.

Aquí en Japón no se especifica nada y en las empresas privadas es lo que el Directorio determina cada año según los resultados

económicos de su propia actividad. En las grandes empresas superavitarias no es inusual que cobren el equivalente de 5 a 6 meses de sueldo como bonificación e incluso en la administración pública es aproximadamente el equivalente de 2 a 4 meses de salario mensual.

Si por razones presupuestarias un determinado año/años el empleador no puede pagar esta bonificación no existe riesgo alguno de que pueda ser demandado, pues se trata de un pago optativo que al momento del contrato incluso se puede especificar que no existe bonificación alguna. Es habitual que los contratados por 2 ó 3 años o los que trabajan a tiempo parcial, menos de 30 horas semanales, no tengan esta asignación; e incluso se puede especificar por ejemplo en el contrato que la bonificación se pagaría a partir del 3° año de antigüedad, de cumplir con determinados requisitos (subir de categoría), etc.

MUSASHI N° 56 - Setiembre/Diciembre de 2007
(c) J.Alberto Matsumoto-IDEA NETWORK

Seguro contra Siniestros Laborales (*rosai hoken*) visto desde el empleador

-Sea un empresa particular o constituida deben asegurar a sus empleados.

-Cubre todo tipo de siniestros laborales incluyendo los accidentes de ida y retorno al trabajo.

-Mientras están bajo tratamiento médico no pueden ser despedidos.

-Si el trabajador fallece la viuda o el familiar directo cobraría una pensión.



Es un seguro de cubre lesiones, enfermedades y la muerte provocada por trabajo, tanto las ocurridas en el lugar de prestación del trabajo como los accidentes ocurrido en el trayecto de ida al trabajo o de retorno al domicilio.

Las firmas o establecimientos, de propietarios particulares o con personería jurídica, que tengan por lo menos 1 empleado contratado tienen la obligación de asegurar y pagar la prima correspondiente al Estado (es el 0.45% al 0.9%, varía según la actividad, del salario de cada trabajador y el empleador debe pagarlo por adelantado en base a una estimación del ingreso salarial anual de cada empleado. Si un trabajador cobra 250.000 yenes y trabaja en una fábrica cuya prima es del 0.7%, el valor del seguro que debe pagar el empleador es de 1.750 yenes por mes). Sin embargo, las pequeñas firmas particulares con menos de 5 empleados y otras que señala la ley pueden ingresar de manera optativa. Y los que son particulares o trabajadores independientes,

como ser los artesanos, albañiles, carpinteros, taxista particular, etc. pueden, si lo solicitan, ingresar a este seguro de manera extraordinaria (*tokubetsu kanyu*).

De todos modos, los empleados de toda empresa, establecimiento e instituciones, sean de contratación permanente, temporal, a tiempo parcial, etc, sin importar la modalidad contractual, quedan sujetos a la protección de este seguro, estén o no asegurados por el empleador.

Si el empleador, por negligencia, por descuido, por desconocimiento, no tiene asegurado a sus empleados eso no significa que los mismos ante un siniestro laboral -lesión o enfermedad, accidente- queden desprotegidos. Pueden gozar de todos las asignaciones, coberturas, pagas, incluyendo la pensión por invalidez si amerita ese reconocimiento. Sin embargo, en estos casos la Inspectoría de Trabajo (*rodo kijun kantokusho*), órgano de contralor y de competencia sobre este seguro, aplica las respectivas sanciones al empleador en infracción, cobra las primas atrasadas y puede multar o emprender una acción judicial.

Las coberturas son:

- Pago total de los gastos de tratamiento e internación médica: Es solamente por la lesión o enfermedad reconocida como siniestro laboral por la Inspectoría de Trabajo (el pago se denomina "*ryoio hosho*"). Es indispensable que tenga este reconocimiento, caso contrario el empleado tendrá que utilizar el seguro de salud (*kenko hoken*) y pagar la diferencia, el 30% de lo facturado por el hospital, como así también tendría el riesgo de no poder cobrar ninguna paga en caso de quedar con alguna secuela grave.

- Asignación salarial por días de licencia médica: Es el equivalente al 60% del salario diario promedio. Se les paga cuando está impedido trabajar y debe estar internado o bajo rehabilitación recetado por el médico. La paga es a partir del 4° día, pues por los primeros 3 días la empresa es el que debe pagar. Mientras esté de licencia y cobrando esta asignación (*kyugyo hosho kyufu*) el empleador no lo puede despedir. El tiempo máximo que puede cobrar es por 3 años y la paga lo hace el Estado a través de la Inspectoría. Desde luego que esta paga solo es posible mientras está bajo tratamiento o internación. Lo usual es que al llegar los 18 meses de tratamiento el médico debe diagnosticar si es posible continuar con el tratamiento o determinar el grado de secuela.



-Asignación por enfermedad o discapacidad: Pasado los 18 meses si la lesión o enfermedad no se cura, según lo que determinen los médicos y la Inspectoría de Trabajo podrá cobrar una asignación única (compensación) o una pensión por esa discapacidad (shobyō hosho nenkin) que le impide retornar al trabajo o por no poder

realizar el trabajo que realizaba hasta antes del accidente o la enfermedad. Los que quedan con una discapacidad grave se les paga un complemento para los gastos de atención y cuidado por esa disminución física.

- Asignación por fallecimiento: Se paga al deudo o heredero una suma correspondiente equivalente de 153 días a 245 días de salario promedio diario, en calidad de compensación. La familia podrá recibir también, según sea el caso, una pensión, en base a lo que establece los reglamentos de este seguro.

- Asignación por gastos de sepelio: A quien se haya hecho cargo del sepelio se pagará la suma de 315.000 yenes más un complemento equivalente a 30 días de salario promedio diario.

Todas estas asignaciones se pagan en la medida que el trabajador lesionado o enfermo vaya requiriendo de las diversas atenciones médicas, tratamiento o rehabilitación por la incapacidad admitida, tanto las ocurridas en el lugar de prestación del trabajo como las que sucedieron en el trayecto de ida al trabajo o de retorno al domicilio.

Los respectivos trámites lo debe realizar el empleador con las debidas documentaciones que emite el hospital y la Inspectoría de Trabajo; sin embargo, si el empleador evade esta responsabilidad, un familiar o un gestor matriculado - gestor laboral y de seguridad social llamado "*shakai hoken romushi*" -contratado por el trabajador damnificado puede realizar los mismos, y la empresa sancionado por la autoridad de contralor.

Los trámites deben ser realizados ante la Inspectoría de Trabajo del distrito donde se tiene competencia o sea del domicilio del trabajador.

Rosai Hoken Joho Center <http://www.rousai-ric.or.jp/employer/index.html> (solo en japonés)

La prima del seguro depende del tipo de actividad. Varía mucho según los riesgos que tiene cada tipo de tarea.

Detalles, ver en <http://www.rousai-ric.or.jp/employer/04/index.html>

Si es una fábrica de corte de metales la prima es de 1.4% por los altos riesgos de accidentes. Los trabajadores portuarios 2.4% y la construcción puede variar de 0.5% a 2.1%.

Otras notas relacionadas:

<http://www.ideamatsu.com/laboral/empleo-indice.htm>

MUSASHI N° 56 -Setiembre/Diciembre de 2007

(c) J.Alberto Matsumoto-IDEA NETWORK

Seguro de Desempleo -*koio hoken* Reformas del 2007

-Es solo para aquellos que están desocupados y están en condiciones de trabajar.

-Si están por alguna enfermedad o lesión impedidos de trabajar no pueden cobrarlo.

-Si son despedidos o la empresa quebró pueden cobrar de inmediato.

-Desde octubre de 2007 tienen que tener un aporte mínimo de 1 año para cobrar.



El seguro de desempleo llamado "*koio hoken*" es un sistema de coberturas que permite cubrir las necesidades económicas de un empleado en situación de

desempleo, realizar cursos de capacitación en los establecimientos públicos y facilitar la búsqueda y ubicación de un empleo para dejar de ser desocupado.

La paga es para aliviar los gastos cotidianos en una situación de no existencia de ingresos salariales pero es, ante todo, para promover la pronta ubicación o reubicación a un nuevo empleo, sea por medio de la Oficina Pública de Empleo o por medios privados.

Todas las empresas y entidades, particulares o con personería jurídica, deben asegurar a sus empleados a este Seguro; sin embargo, cuando los empleados trabajan a tiempo parcial (*part-time*) y no superan las 20 horas semanales o son por contratos temporales de algunos meses y no superan el año, o son empresas que tienen menos de 5 empleados a cargo, no están obligados a asegurar al personal.

La prima del seguro debe ser costado por el empleador y el empleado. La prima para la mayoría de las actividades es del 1.5% (vigente desde abril de 2007), 0.9% debe ser asumido por el empleador y 0.6% por el empleado. Los que trabajan en la construcción la prima es del 1.8% (1.1% empleador y 0,7% empleado). Se descuenta del salario mensual del trabajador pero el empleador (empresa) debe pagar, en principio, por adelantado en base a una estimación aproximada del salario promedio mensual.

Si el trabajador gana 250.000 yenes se le descontaría 1.500 yenes por esta prima y el empleador debe asumir 2.250 yenes.

<http://www.chiba-roudoukyoku.go.jp/seido/hokenryou/hokenryou02.html>

El organismo competente y de contralor es la Oficina Pública de Empleo (shokugyo anteisho o "hello work") y no la Inspectoría de Trabajo.

Para que un empleado sin ocupación, sea por despido o por renuncia propia, pueda cobrar la asignación por desempleo debe cumplir con el requisito de haber aportado por los menos 12 meses continuo a este seguro (si es por despido o quiebra es suficiente que el aporte haya sido de 6 meses). Hasta setiembre de 2007 el requisito era de 6 meses para todos los casos, pero a partir de octubre el requisito de ser beneficiario a la asignación básica por desempleo (*shitsugyo kihon teate*) ha sido extendido a 12 meses.

Si ha aportado durante 10 años podrá cobrar esta asignación por un máximo de 90 días, si ha aportado de 10 a 20 años el equivalente a 120 días y si ha aportado más de 20 años por 150 días, aunque la reforma vigente a partir de octubre de 2007 ha dispuesto que el tiempo de cobro es diferente de aquel que ha sido despedido del que ha renunciado por propia voluntad al trabajo.

Hay una serie de consideraciones para quienes han sido despedidos, como ser el que pueden cobrar de manera casi inmediata aunque no hayan aportado el año obligatorio si presentan todas las documentaciones pertinentes y el tiempo de cobro varía según la edad, si son mayores de 45 años pueden cobrar en vez de 90 días un máximo de 180 días hasta que encuentre otro empleo. Los menores de 35 años de edad con un aporte de hasta 5 años podrán cobrar solamente hasta un máximo de 90 días y con más de 20 años un máximo de 150 días.

A partir del 1° de octubre de 2007 los requisitos para cobrar este seguro para aquellos que han sido despedidos o porque el empleador ha quebrado o dado a la fuga, etc, se ha flexibilizado bastante. Mientras demuestren que han trabajado en una empresa podrán iniciar los trámites de cobro. Lo mismo se aplica para aquellos empleados que han sido objeto de acoso sexual u hostigamiento sistemático y no han tenido más alternativa que dejar el empleo.

Y en casos en que han tenido que dejar el empleo por enfermedad o muerte de un familiar directo o por cambio de domicilio porque el/la cónyuge ha sido destinado a un lugar lejano, etc. si tienen más de 6 meses de aporte pueden cobrar el seguro de desempleo. No haría falta los 12 meses de aporte.

El valor de la asignación básica por desempleo para los menores de 60 años de edad se calcula en base al salario de los últimos 6 meses y se divide por 180 para

obtener un valor promedio diario (*kihon teate nichigaku*). No es que se pague este valor promedio sino que es del 50 al 80% de ese valor, dependiendo del nivel de ingresos que tuvo en el empleo.

Como referencia el Ministerio de Trabajo señala los siguientes valores: Para menores de 30 años de edad es de 6.365 yenes, de 30 a 44 años de 7.070 yenes, de 45 a 59 años de 7.775 yenes y de 60 a 64 años de 6.777 yenes.

Desde luego, **esta asignación es para facilitar la búsqueda de un nuevo empleo y no es que lo puedan cobrar por el sólo hecho de presentarse ante la Oficina Pública**, si no que deben demostrar que están haciendo los esfuerzos necesarios en la búsqueda y ubicación laboral. Quienes están cobrando deben presentarse una vez al mes a la Oficina Pública en la fecha estipulada.

No pueden cobrar el seguro de desempleo:

-Aquellos que están enfermo o lesionados y no están en condiciones de trabajar.

-Las que están embarazadas o bajo licencia por maternidad pre y posparto y no pueden trabajar.

-Los que se han jubilado y no están interesados en seguir trabajando.

-Las que han contraído matrimonio y desean ser amas de casa y no tienen intenciones de trabajar.



Casos de cobro ilícito del seguro de desempleo:

-No realizan ningún esfuerzo en buscar un nuevo empleo.

-No declaran los trabajos eventuales o temporales.

-No declaran el inicio de una actividad particular que genera ingresos.



Aunque no tengan muchas ventas ni ganancias reales el solo hecho de iniciar un emprendimiento propio deben declarar esa situación y no deben cobrar la asignación por desempleo.

En caso de incurrir en este tipo de faltas el infractor deberá devolver el valor cobrado y pagar una multa equivalente al doble del valor que ha cobrado, además de quedar este antecedente en los registros de la Oficina Pública de Empleo.

JUAN ALBERTO MATSUMOTO



Argentino. Graduado en Relac. Internacionales en la Univ. del Salvador (Buenos Aires-1988). Becario de MOMBUSHO en la Universidad de Tsukuba. Maestría en Derecho Económico y Laboral-Univ. Ncial. de Yokohama (1997). Traductor de la NHK,

tribunales de Tokyo y Yokohama (penal, civil y familia), de JETRO, etc. Ex-consultor e intérprete de TOKYO NIKKEIS - Ministerio de Trabajo.

Dirige la Consultora IDEA NETWORK.

<http://www.ideamatsu.com>

Periódicamente ofrece charlas y conferencias en diferentes ámbitos.

Profesor del Instituto de Capacitación de Intérpretes - ISS (Tokyo y Yokohama) y del Instituto de Traducciones de Tokyo. Profesor de "Español para Negocios" en la Universidad de KANAGAWA.

Ex-miembro del Consejo de Residentes Extranjeros de la Prefectura de KANAGAWA. Fue miembro del Consejo de Política de Viviendas de KANAGAWA y del consejo directivo de KANAGAWA HOUSING SUPPORT CENTER. Ex-Directivo de la ASOCIACION NIPO ARGENTINA.



La enorme desigualdad social de los Estados Unidos

-El 5% de los superricos y ricos posee el 60% de la riqueza.

-El 30% de las familias son pobres.

-Cada vez tienen menos clase media.

-45.000.000 de personas no tienen ningún seguro médico.

-Hay unas 400 familias que tienen más de 1.000 millones de dólares en bienes.

A fines de 2006 la analista y consultora Yumi Kobayashi que ya tiene 26 años de residencia en los Estados Unidos ha publicado un libro titulado: "*Cho Kakusa Shakai: America no shinjitsu*" (La enorme desigualdad social: la realidad de los EE.UU.). Por su trayectoria como consultora en firmas de renombre ha podido relevar con cifras fehacientes la verdadera situación de la sociedad norteamericana y que cada vez hay menos familias de clase media que

ha sido la imagen representativa de este país.

Señala que la clase más alta y privilegiada, económica y políticamente, son unas 400 familias y que cada una de ellas tiene por lo menos 1.000 millones de dólares en bienes. Luego, unas 350.000 familias que posee bienes por más de 10 millones de dólares cada una. Y la clase media alta compuesta por profesionales de alto nivel, unos 4 millones, que poseen un ingreso anual de más de 200.000 dólares y bienes por más de 2 millones. Estos casi 5 millones de familias, o sea, el equivalente al 5% del total de unidades familiares existente en este país, aunque si vemos en detalle el 1% del estrato superior posee el 33.4% de los bienes.

Y la clase media representativa que usualmente se ve en las películas, casa para 4 personas con un amplio jardín, una o dos

cocheras, etc. ya es cosa del pasado. Los profesionales que lograron ascender ocupan el estrato de profesionales exitosos y el resto forma parte de una clase media baja junto a obreros y técnicos fabriles que tienen pocas posibilidades de aspirar a un mayor ascenso social, aunque mantienen un ingreso anual de 40.000 dólares en promedio.

Y la clase baja o pobre que equivale a casi el 30% de la población, unos 90 millones, son los que viven en barrios bajos, en los Estados del sur, en los barrios de los inmigrantes, etc. y la unidad familiar gana menos de 23.000 dólares anual. Dentro de este estrato se calcula que la mitad, unos 45 millones no posee ningún seguro médico por lo que si se enferman o se lesionan no pueden ser atendidos en ningún hospital **1**. De hecho, si no están asegurados, en muchos Estados, siquiera viene la ambulancia en caso de emergencia.

Junto a lo fácil que es ser despedido de las empresas se calcula que el 25% de las familias vive con lo justo y no tiene nada ahorrado.

A pesar de todo esto, Estados Unidos sigue siendo un país donde cientos de miles de extranjeros aspiran ingresar y emigrar, legal o ilegalmente. El ingreso per cápita es de casi 40.000 dólares y en muchos sigue el mito del "american dream" (sueño americano), el del progreso y ascenso social sin distinción de razas, nacionalidad y religión. Sigue mostrando que la sociedad norteamericana es solidaria con los que menos tienen, es patriótica cuando surge un enemigo externo o interno y que la educación permite ofrecer una posibilidad infinita a quien fuere.

Todas estas premisas parecen una falacia según el agudo análisis de Kobayashi pues la solidaridad y las enormes donaciones de los ricos a hospitales, universidades y fundaciones son más que nada para reciclar el dinero en algunas obras de bien y mantener una imagen del "buen ciudadano" y a la vez deducir impuestos, la actitud patriótica exacerbada para con las guerras de alcance limitado con Irak, Afganistán, etc, ha sido para reactivar la industria militar y tapan los problemas de la enorme presencia de migrantes extranjeros ilegales (de hecho, son miles los hispanos y otros extranjeros irregulares que intentan regularizar su situación prestando servicio en el ejército estadounidense y si regresan con vida logran el visado correspondiente y en algunos casos becas para seguir estudiando) y la educación que solo ofrece mejores oportunidades a quienes logran ir a los establecimientos privados de alto nivel y llegan a las universidades de prestigio, a diferencia de las escuelas públicas donde los hijos de muchas familias de color y por ejemplo los hispanos concurren los maestros que no están muy capacitados y mal pagos y la violencia escolar, el

hostigamiento, la droga, es moneda corriente.

Otro estudio publicado a fines del 2007 señala que la desigualdad en los ingresos económicos entre los negros y los blancos ha aumentado, pues en 1974 los ingresos de una familia negra media era del 63% de los de una familia blanca similar, mientras que en el 2004, treinta años después, se había reducido al 58%. A pesar de que muchos creen que la situación se había emparejado, este estudio llamado "Proyecto de Movilidad Económica" realizado por la Liga Nacional Urbana ha demostrado lo contrario.

Dentro de este contexto no son pocos los latinoamericanos que están optando por emigrar a países de la región centro y sudamericana, como ser la Argentina, Chile, Venezuela, México, Costa Rica, etc, que dentro de la región ofrecen ingresos más atractivos que en sus países de origen, hablan el mismo idioma, poseen pautas culturales asimilables y pueden trasladarse sin mucho costo ni riesgos, con la facilidad de que muchos gobiernos han adoptado políticas migratorias bastante contemplativas que permiten regularizar su situación y vivir con más tranquilidad.

1 La candidata a presidente del Partido Demócrata, Hilary Clinton ha propuesto un seguro nacional de salud que ofrezca protección médica a todos los particulares, unos 47 millones. A este efecto las pequeñas y medianas empresas tendrían algunos beneficios fiscales para evitar la evasión a la seguridad social. Para esta propuesta señala que se requiere de unos 110.000 millones de dólares.
MUSASHI N° 56 -Setiembre/Diciembre de 2007
(c) J.Alberto Matsumoto-IDEA NETWORK



El nivel académico y su relación con los ingresos en los Estados Unidos

- En EE.UU solo el 27% accede a una universidad.

- Los estudios universitarios promueven el ascenso social.

- Los asiáticos como los judíos se abren camino accediendo a las mejores universidades.

- Los *nikkei* latinos también pueden abrir camino en Japón si llegan a las universidades.

En Japón el 96% egresa de la secundaria y casi el 50% ingresa a alguna universidad. Es el país del mundo que más alumnos, en proporción, logra acceder a los estudios superiores. Sus universidades están en un nivel relativamente bueno y hay áreas de investigación que son de reconocida trayectoria internacional. Sin embargo, por ejemplo la Universidad de Tokio, la de mayor prestigio en el país estaría en el ranking número 19 y otras privadas como la de Waseda, Keio y demás están mucho más detrás a nivel mundial (Según la revista "Times Higler Education Supplement", Londres, 2006).

En cambio en los Estados Unidos a pesar de que apenas el 27% logra su ingreso a alguna universidad están las mejores del mundo y allí llegan miles de estudiantes extranjeros de todas partes para realizar algún posgrado (maestría o doctorado) y luego buscar alguna oportunidad de trabajo profesional en sus áreas de estudio.

En el estudio realizado por Yumi Kobayashi en su libro "ChoKakusa Shakai: America no shinjitsu" (La excesiva desigualdad social: la realidad de los EE.UU) señala que, sin embargo, el nivel de ingreso universitario en los Estados de la zona noreste llega al 50%, mientras que en los Estados del sur y del centro apenas llega al 20%, por lo que esta cifra se refleja también en los ingresos promedio de estos Estados.

En su análisis indica que en el Estado de California los estudiantes

de origen asiático (los que han emigrado y los que son hijos de asiáticos nacidos en los Estados Unidos) que si bien como etnia ocupan el 11% de la población en muchas universidades de prestigio de dicho Estado se refleja que estos colectivos llegan a ocupar hasta el 40% del alumnado, lo que se refleja en que muchos son luego exitosos en sus actividades profesionales y comerciales y en el bajo índice de drogadicción y pobreza. Este mismo razonamiento es más patético en los judíos, señala, pues si bien no son más que el 2 al 3% de la población total en las mejores universidades del país, comenzando por Harvard, Yale, Georgetown, etc, ocupan un porcentaje muy alto en la composición del alumnado y suelen estar entre los más destacados por lo que su presencia exitosa como abogados, hombres de finanzas, científicos, artistas, profesores universitarios, etc. es una constante en muchos ámbitos. Siendo apenas el 0.25% de la población mundial, los judíos ocupan casi el 30% de los científicos que han logrado el premio Nobel.

Viendo esta perspectiva de Kobayashi se puede apreciar que si bien la educación básica norteamericana, máxime del sector público, no es de las mejores dentro de los países industrializados, dependiendo del esfuerzo que uno pueda realizar y en base a ese esfuerzo si llegan a los mejores establecimientos educativos las posibilidades de progreso y ascenso social es viable para cualquier persona, sin importar la raza, el color de la piel, la religión o procedencia.

Tal vez sea este factor el que posibilita el "sueño americano" que muchos anhelan, sin olvidar que el que aspira a estos estratos académicos debe estar dispuesto a competir y a sacrificar mucho de sí. Los coreanos y chinos, al igual que los descendientes de japoneses que emigraron en la preguerra, lograron con mucha tenacidad importantes logros en cuanto a ascenso y reconocimiento social en muchas profesiones. Este mismo proceso se observa en Brasil, en el Perú, en la Argentina y en demás países donde emigraron y se establecieron los japoneses.

En ese sentido, los hijos de inmigrantes "*dekasegi nikkei*" latinoamericanos que viven en el Japón tienen muchas más facilidades que los casos señalados y están en un país que ofrece posibilidades más abiertas, aunque para llegar a las mejores universidades se requiere de mucho esfuerzo, capacidad y un plan de ahorro de los padres para apoyar "logísticamente" a sus hijos.

Si bien es cierto que no todas las carreras y profesiones ofrecen posibilidades de ascenso social e incrementos de ingresos, una buena formación académica facilita comprender mejor el entorno y ofrece otras alternativas no previstas que pueden dar un poco más de satisfacción en la vida. Un título universitario no garantiza un buen trabajo y mucho menos ascensos y buenas remuneraciones, pero por lo menos ennoblece más a la persona y otorga más herramientas para salir de las dificultades.

(c) J.Alberto Matsumoto-IDEA NETWORK

NOTAS PUBLICADAS EN DISCOVER NIKKEI

Web de la Japanese American National Museum -Los Angeles, EE.UU <http://www.janm.org/>

Columna de ALBERTO MATSUMOTO

Serie: "*Los nikkei de América Latina y los nikkei latinos de Japón*" <http://www.discovernikkei.org/forum/en/taxonomy/term/99>

Temas:

"*La Iª Convención de Peruanos en Japón y sus reflexiones para la Convención Nikkei y de los Japoneses en el Exterior y la Convención Panamericana Nikkei-COPANI*" Nov.2007 <http://www.discovernikkei.org/forum/es/node/2045>

"*La enseñanza del idioma japonés en las comunidades nikkei de Sudamérica y el idioma español de los hijos de "dekasegui" radicados en Japón*" Dic. 2007 <http://www.discovernikkei.org/forum/en/node/2084>

"*El significado que tiene para los nikkei estudiar y capacitarse en Japón y sus posibilidades a futuro*" Enero 2008 <http://www.discovernikkei.org/forum/es/node/2171>

Todas estas notas lo podrán leer también en japonés:
これらのコラムは日本語でも読めます。

<http://www.discovernikkei.org/forum/ja/taxonomy/term/98>

■ 「第1回目の海外ペルー人大会とCOPANI大会、海外日系人大会を考える」 2007年11月

■ 「南米日系社会の日本語教育と日本在住日系就労者子弟のスペイン語」 2007年12月

■ 「日系人の日本への留学、その意義と将来設計への活用」 2008年1月

MUSASHI: Durante el período de NARA, siglos VII al VIII, la región que hoy comprende el sur de Saitama, parte oriental de Tokio y norte y centro de Kanagawa, se denominó MUSASHI, "Musashi no Kuni" (Reino de Musashi). En esta región de KANTO -Tokio y las prefecturas circundantes- viven unos 17.000 peruanos, unos 1.800 argentinos, 1.700 bolivianos, 1.800 colombianos, 750 paraguayos, etc., o sea, casi el 30% de los hispanoparlantes que residen en Japón. De ahí, el nombre de este BOLETIN.

AVISO LEGAL: Se autoriza el uso de estas notas y artículos para fines académicos, institucionales y periodísticos de difusión si mencionan la fuente, excepto los artículos de otros autores y medios que han sido autorizados para MUSASHI. Los medios escritos o digitales que atenten contra la moral y las buenas costumbres, que hagan del agravio personal su estilo periodístico y otros que la Editorial considere poco adecuado su reproducción podrá desautorizar su uso aplicando todos los medios legales y judiciales.

(c)Derechos reservados a la Consultora IDEA NETWORK Soc. en Comandita.

223-0055 Yokohama-Shi, Kohoku-Ku, Tsunashima Kami-Cho
83-1-104, JAPAN Tel&Fax: 045-544-0192
E-mail: jam@ideamatsu.com <http://www.ideamatsu.com>
Editor & Director: Lic. Juan Alberto MATSUMOTO