



Algunas particularidades de la Legislación Laboral de Japón

Juan Alberto Matsumoto *

I. Su desarrollo histórico

Desde la época *Nara*¹ y *Heian*² toman relevancia las leyes y decretos llamados "*Ritsuryo*"³ que regulaban las cuestiones penales, aunque ya desde el siglo VII habían ingresado desde China una serie de normativas que son adaptadas en Japón, sea para regular el funcionamiento de las instituciones como las conductas de las personas.

Sin embargo, hacia el siglo XII el poder centralizado en el Emperador y la corte imperial declina, **y son los jefes guerreros los que toman el poder político y forman el Shogunato de Kamakura**⁴, cuya sede ubicada al sudoeste de lo que, hoy, es Tokyo, está muy alejada de Kioto

* *Licenciado en Relaciones Internacionales, Universidad del Salvador, Buenos Aires. Maestría en Derecho Laboral y Económico, Universidad Nacional de Yokohama, Japón. Consultor Laboral y Traductor Judicial en Japón. Profesor en la Facultad de Lenguas Extranjeras de la Universidad de Kanagawa y en el Instituto de Capacitación de Intérpretes ISS-Institute de Tokio. Junto a juristas japoneses ha traducido la Constitución de Venezuela de 1999. En Japón ha publicado varias obras sobre Ley Migratoria y la Ley de Naturalización, Ley de Impuesto a la Renta, etc. Reside en Japón desde 1990. Tiene 3 obras propias publicadas en japonés y otras 2 compartidas con autores japoneses. <http://www.ideamatsu.com/>*

¹ Es el período comprendido entre los años 710 a 784 en donde el Emperador Shomu (701-756) ocupa un rol político institucional muy importante acompañado por una corte compuesta por familias poderosas que introdujeron el budismo proveniente de China como así también nuevos conocimientos de derecho que en Japón se denominaron "ritsuryo".

² Es el período comprendido entre los siglos VIII al XII, cuya capital, ubicada en las cercanías de Nara, se denomina Heiankyo. La familia Fujiwara logra una enorme influencia en la Corte Imperial y prácticamente, a través de su poderoso ejército y recursos obtenidos en base al comercio con China y la península coreana, ejerce un control sobre el mismo Emperador.

³ Las leyes y decretos del período Nara y Heian se denominan "*Ritsuryo*" y fueron dictadas para conformar un estado centralista que permita controlar los feudos y territorios que estaban en manos de guerreros poderosos.

o Nara como había sido hasta ese entonces. Configuraron un Estado centralista y militar sin el control directo del Emperador, por lo que las nuevas normativas toman un matiz de decreto del Shogunato para cada cuestión específica. Esta modalidad jurídica es continuada luego durante todo el Shogunato de los Tokugawa⁵, que dura desde el 1603 hasta 1868, fecha en que Japón se abre al mundo y comienza la **Restauración Meiji** que en realidad es toda una revolución en lo institucional y legal.

Con esta restauración, además de introducir y adaptar las normas legales occidentales⁶, la prioridad política de construir y reforzar un Estado moderno, de organizar un ejército nacional y crear industrias de exportación y abastecer su propio mercado, generó en muchas fábricas largas jornadas de trabajo en condiciones precarias y peligrosas.

En 1898 se aprueba y entra en vigor el Código Civil elaborado por Nobushige HOZUMI, Kenjiro UME y Masaakira TOMII, quienes tomaron como referencia el derecho alemán pero sin dejar de reconocer los diversos elementos del código francés que en realidad había sido el primer anteproyecto original.

En el tema laboral, recién en 1911 se aprobó la Ley de Trabajo Fabril que entró en vigencia en 1916 logrando reducir a 12 horas el horario de trabajo a mujeres y menores (adolescentes) y prohibiendo el trabajo nocturno de niños, etc. Y en 1916 se legisla una normativa laboral que regula la jornada en minas a 10 horas diarias.

Desde principios del siglo XX, las necesidades de expansión imperial y rearme priorizaron el

⁴ Es el período comprendido entre los años 1180 a 1333 donde los guerreros toman el poder e incluso el Shogun nombrado y avalado por el Emperador es una figura decorativa. Aparece la figura del gobernante "*Shikken*" que es monopolizado por la familia Hojo con importantes territorios en toda la región de Kanagawa y Shizuoka. La Corte Imperial es reducida a su mínima expresión y un Consejo liderado por los Hojo es la que emite los edictos, decretos y normas a los demás feudos para la recaudación tributaria, división de tierras, etc.

⁵ El Shogunato de los Tokugawa dura más de 260 años y se caracteriza por su aislamiento internacional, aunque eso no significa que el Shogun y sus allegados y algunos "daimyo" o señores feudales hayan estado fuera de la realidad, al contrario, se podría decir que un grupo de gobernantes monopolizaron la información del exterior que llegaba de Nagasaki, el único puerto autorizado a los holandeses, de la China y de la Península Coreana. Durante este período feudal se establece una división del trabajo entre los pobladores: campesinos (87%), artesanos y comerciantes (4%), samurais (5.5%) que siendo guerreros también han sido los que conformaron la burocracia del Shogunato y de los Feudos. Este período se caracteriza por su estabilidad política y ausencia de guerras internas o enfrentamientos entre feudos. El Confucianismo ha ocupado un rol importantísimo en la conducta y moral de los japoneses y dentro de esa división de clases y ocupaciones ha habido cierta flexibilidad y trato considerado entre los diferentes estratos.

⁶ La principal razón ha sido para conocer las leyes de las potencias occidentales para revertir los Tratados firmados que habían transformado al Japón en un país con muy poca autonomía en el comercio exterior y en las relaciones diplomáticas.

desarrollo de las industrias pesadas como las metalúrgicas y la extracción de carbón y otros minerales, o el del procesamiento de hierro cuya materia prima venía de la península coreana y China. Por lo que limitaron las protestas de los obreros sindicalizados y anarquistas a través de la Ley de Mantenimiento del Orden y la Seguridad Pública promulgado en el año 1900.

Finalizada la II^o Guerra Mundial y bajo la ocupación norteamericana se produce una rápida democratización de todo el sistema político y, en diciembre de 1945, se aprueba la Ley de Sindicatos que, luego, es reformada en 1949 y es la que actualmente está vigente⁷.

En la posguerra inmediata el profesor Kichiemon ISHIKAWA de la Universidad de Tokyo estudia la legislación sindical norteamericana y como padre del "derecho laboral moderno de Japón" contribuye con innumerables escritos al mejoramiento de la legislación laboral.

El borrador de la Ley de Normas Laborales, que es el equivalente al Código de Trabajo, donde se establecen las condiciones mínimas que deben respetarse en una relación laboral, comienza a discutirse en abril de 1946 corrigiendo la Ley de Trabajo Fabril existente e introduciendo los principios de la nueva Constitución y los derechos señalados en las Normas Internacionales de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Y en 1947, junto a la Ley de Seguro contra Siniestros Laborales se crea lo que hoy se conoce como la **Ley de Normas Laborales de Japón**. Posteriormente, en 1959, se establece la Ley de Salario Mínimo, en 1972 la Ley de Seguridad e Higiene Laboral, etc.; aunque a partir de estas décadas el crecimiento sostenido de la economía permite un aumento sustancial de los ingresos salariales y del poder adquisitivo. De todos modos, en los años ochenta se perciben los indicios del exceso de trabajo que conllevan al fenómeno llamado "*karoshi*" o muerte por exceso de trabajo. En los años noventa se flexibilizan las modalidades de trabajo dando auge a la tercerización de la mano de obra mediante la contratación indirecta, vía agencias o contratistas, generando un aumento de trabajadores en situación precaria o con trabajos temporales sin poder lograr un contrato por tiempo indefinido.

A este efecto, como un complemento de la Ley de Normas Laborales, recién en el año 2007, se aprobó y entró en vigencia la Ley de Contrato de Trabajo que regula de manera más concreta el contrato por tiempo definido a efectos de que el trabajador pueda compatibilizar mejor la vida

⁷ En ocasión de establecer la Ley de Sindicatos se han introducido de manera directa muchos conceptos y definiciones acuñadas en los Estados Unidos, aunque el tema de las convenciones colectivas ha recibido una importante influencia del derecho alemán.

privada y familiar con el empleo⁸. La tendencia es reducir las horas extra y la precariedad laboral, aunque la otra realidad es que las empresas, principalmente las pequeñas y medianas, requieren cada vez más flexibilidad en la contratación y prescindencia de los trabajadores para mantener su actividad y competir tanto en el mercado interno como externo.

De cualquier manera, la historia jurídica de Japón se ha caracterizado por introducir conocimientos del exterior pero no copiar íntegramente esas normativas, pues ha sido necesario adaptarlas a las conductas, idiosincrasia y valores de los japoneses como ser el esfuerzo, la paciencia, la modestia o el reparo, etc., que son conductas que vienen de la filosofía de vida de los *samurais*⁹.

Es por eso que los juicios laborales se han mantenido en cifras muy bajas y muchos de los conflictos se han resuelto en la misma empresa o bajo mecanismos de mediación y arbitraje o simplemente jamás han sido denunciados siquiera ante la Inspectoría del Trabajo. Recién desde mediados de los noventa se observa un incremento de las consultas laborales en los organismos públicos, en las instancias de mediación y en las Inspectorías¹⁰.

II. Las relaciones laborales : su cuerpo legal y el rol de la jurisprudencia

Entre las leyes del ámbito laboral se puede mencionar, ante todo, la Ley de Normas Laborales que está compuesta por 138 artículos divididos en 13 capítulos, más algunos anexos. Luego la Ley de Contrato de Trabajo, que, como dije, entró en vigencia el año 2007 y que consta de tan sólo 19 artículos. Por otro lado, está la Ley de Sindicatos, la Ley de Mediación y Arbitraje Laboral (llamado también de Ajuste de las Relaciones Laborales), Ley de Trabajo a Tiempo

⁸ El artículo 18-2 de la Ley de Normas Laborales que estipula sobre las restricciones al despido ha sido incorporado al artículo 16 de la Ley de Contrato de Trabajo donde señala que "El despido cuando objetivamente no ofrece razones fundadas y va en contra de las pautas sociales generalmente aceptadas de la sociedad se da por sentado que el empleador ha abusado del derecho de despido y por ende ese despido es nulo".

⁹ La palabra "samurai" aparece en el período Heian (Siglos VIII al XII) y si bien al comienzo tiene un cariz más guerrero, lentamente van logrando privilegios y poderes políticos e institucionales hasta transformarse en verdaderos "daimyo" (feudos) y en el mismo Shogun (comandante general y gobernador supremo nombrado por el Emperador). Una de las virtudes del samurai es el silencio ante una sospecha o complot, algo que hoy perdura en muchos ejecutivos de empresas y burócratas y desde luego en la misma vida cotidiana de los japoneses. Evitan el enfrentamiento directo y la reacción o repulsa ante un ataque, para dar lugar a la reflexión o a que el tiempo dilate esa acción. Este tipo de conductas se aprecia de alguna manera también en los tribunales y en la cultura jurídica de Japón.

Parcial, Ley de Seguridad e Higiene Laboral (seguridad industrial), Ley de Seguro contra Siniestros Laborales, Ley de Igualdad de Oportunidades Laborales y Trato Igual entre el Hombre y la Mujer, la Ley de Despacho de Personal Eventual y Temporario, etc.¹¹.

Desde luego, existen también otras leyes que complementan y garantizan una mejora en las relaciones laborales, como ser la Ley de Reducción de Horas de Trabajo, la Ley de Fondo de Garantía para el Pago de Salario Impago, la Ley de Bienestar Laboral para la Crianza y el Cuidado de Personas de Edad, la Ley de Estabilidad Laboral, la Ley de Estabilidad Laboral para Discapacitados y Personas de Edad, la Ley de Seguro de Desempleo, la Ley para el Cobro Compulsivo de las primas del Seguro de Desempleo, etc.

En las Oficinas Públicas de Empleo existen ventanillas especializadas para la atención de discapacitados, jóvenes, personas de edad, extranjeros donde disponen de intérpretes en diversos idiomas¹², estudiantes y graduados universitarios extranjeros, etc. De todos modos, hoy, abundan los canales de ubicación y presentación de empleos a través de medios privados, desde revistas y páginas web hasta firmas o agencias que se especializan por cada rubro o profesión.

Estas oficinas públicas llamadas “Hello Work” es la autoridad de aplicación de las Leyes de Seguro de Desempleo, de la Ley de Despacho de Personal Eventual y Temporario, y de casi todas las mencionadas párrafos arriba; salvo las relacionadas a Seguridad e Higiene Laboral, Seguro contra Siniestros Laborales que son competencia de la Inspectoría de Trabajo.

En cuanto a la seguridad social en su sentido más estricto está la Ley de Seguro de Salud, la Ley de Seguro de Jubilación, la Ley de Seguro Nacional de Salud para Autónomos y Particulares, la Ley de Jubilación Nacional para Autónomos y Particulares, la Ley de Asignación para la Crianza,

¹⁰ En cada ciudad y provincia existen ventanillas de atención gratuita de las Oficinas Laborales públicas. Suelen dar orientación e información jurídica y hasta pueden "mediar" o facilitar la resolución de diversos problemas pero no tienen poder de intervención. Los únicos que pueden ejercer cierto poder de policía es la Inspectoría de Trabajo.

¹¹ Las denominaciones de las leyes es una traducción de la praxis que se ha creado en estos años para una mejor comprensión de los residentes de habla hispanohablante en Japón. En inglés, figuran de la siguiente manera: Ley de Normas Laborales (Labor Standard Law), Ley de Sindicatos (Trade Union Law), Ley de Contrato de Trabajo (Employment Contracts Act), Ley de Salario Mínimo (Minimum Wages Law), Ley de Seguridad e Higiene Laboral (Industrial Safety and Health Law), Ley de Seguro contra Siniestros Laborales (Workmen's Accident Compensation Insurance Law), Ley de Igualdad de Oportunidades Laborales y Trato Igual entre el Hombre y la Mujer (Law concerning the Promotion of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment and Other Welfare Measures for Women Workers Amendment of Labor Standards Law), etc. En la web del Ministerio de Trabajo, Salud y Bienestar Social hay información jurídica resumida en varios idiomas: <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/foreign.html>

¹² <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/naitei/dl/nihong1.pdf>

la Ley de Seguro para el Cuidado de Personas de Edad y Discapacitados, etc.

En el tema de resolución de conflictos laborales está la Ley de Resolución de Conflictos Laborales Individuales, la Ley de Mecanismos de Resolución Extrajudicial de los Conflictos Laborales, la Ley de Arbitraje Laboral, la Ley de Ayuda y Asistencia Jurídica, la Ley de Inspectoría de Trabajo, etc.

Por otra parte, en los artículos 623 al 631 del Código Civil se estipulan las condiciones de un Contrato de Empleo¹³, en los artículos 632 al 642 sobre Contrato de Arrendamiento de Obras o Servicios y en los artículos 643 al 656 sobre Mandato de un Servicio, por lo que cuando se ponen en tela de juicio la relación contractual "laboral" bajo tercerización suelen ser temas de discusión estas figuras que encubren la relación laboral.

En Japón no hay una Ley Procesal Laboral y los juicios laborales se dirimen en el ámbito civil y no existen tribunales laborales o de seguridad social como los hay en muchos países de América Latina¹⁴.

Las normativas no son muy abundantes y los convenios colectivos también son escasos por la baja presencia y afiliación sindical¹⁵, por lo que las falencias legales han sido cubierto por la jurisprudencia, pues en Japón no solo las sentencias de la Corte Suprema sino las de Primera y

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

¹³ El artículo 623 del Código Civil de Japón estipula que "El Contrato de Empleo es un contrato basado en el compromiso del empleado en prestar su fuerza laboral al empleador y en base a ello éste asume el compromiso de pagar una remuneración por ese trabajo". Y en el artículo 626-1 señala que: "Cuando el período del contrato de empleo supera los 5 años y entre el empleador y el empleado existe un compromiso de que ese contrato va a seguir vigente hasta que una de las partes fallezca, cualesquiera de las partes, pasado esos 5 años, puede en cualquier momento notificar la finalización del contrato".

En cambio, en la Ley de Normas Laborales se estipula que en los contratos por tiempo definido no puede superar el año y si bien puede ser renovable, si supera los 3 años es considerado un contrato por tiempo indefinido. El otro punto curioso es que en el Código Civil dice CONTRATO DE EMPLEO y no CONTRATO DE TRABAJO.

¹⁴ Desde mediados de los '90 hay un aumento de los casos laborales pues de 1.500 demandas que eran en 1995 este año 2009 podría llegar a 3.300 casos. Las medidas cautelares se mantienen en un promedio de 700 a 750 casos anual. Y en el de Arbitraje y Mediación Laboral, introducido en abril de 2004, se ha dado un promedio de 200 casos al año y este año podría llegar a 370, según estimaciones del Ministerio de Justicia. Si tomamos en cuenta que al año se presentan casi 2 millones de casos en los Tribunales Sumariales en lo Civil y 1.5 millón en los Tribunales Civil de Primera Instancia las cifras señaladas párrafos arriba son bajas.

¹⁵ Según datos del Ministerio de Trabajo, Salud y Bienestar Social de Japón, al mes de junio de 2007, el porcentaje estimado de afiliación sindical promedio es del 18.1%, lo que significa que unos 10 millones de trabajadores están afiliados en 27.226 sindicatos. De este total casi el 30% son del sector manufacturero, el 11% del sector público, el 10% del sector comercio mayorista y minorista, aunque si vemos por actividad las empresas energéticas y de servicios públicos son los que tienen mayor nivel de afiliación sindical. Y otro dato relevante es que casi el 50% son trabajadores de empresas de más de 1.000 empleados, mientras los de 100 a 299 empleados es del 14% y los de menos de 30 empleados es del 1.1%.

Segunda Instancia también tienen peso en los diversos casos que se toman como referencia. Desde luego, no es que se apliquen de manera uniforme para todos los casos de cierta similitud, pero los jueces tienen en cuenta al momento de argumentar su sentencia los precedentes existentes y dentro de la coherencia, equidad y juridicidad, van creando jurisprudencia más allá de la doctrina que los juristas señalan.

La normativa laboral más importante de una relación laboral, principalmente en empresas con muchos empleados, es el **Reglamento de Empresa**¹⁶ o lo que algunos denominan Reglamento Interno de Trabajo, que en base a lo estipulado por la Ley de Normas Laborales fijan parámetros más amplios, beneficiosos y más específicos como resultante de una negociación entre el empleador y los trabajadores, estén o no sindicalizados.

III. La Ley de Normas Laborales y la Ley de Contrato de Trabajo

A continuación expondré los aspectos básicos de un contrato de trabajo, los tipos de contrato, las regulaciones sobre jornada de trabajo, salario y bonificaciones y demás asignaciones, y sobre despido e indemnización.

a) Contrato de Trabajo

Recién en el año 2007 se aprobó la Ley de Contrato de Trabajo que no es más que un anexo, algo más específico, de la Ley de Normas Laborales. Pues establece las condiciones básicas de una relación laboral y la normativización de algunas consideraciones que estaban ya vigentes a través de la jurisprudencia; pero, lo más importante es que dispone que un contrato de trabajo, aunque fuere una relación contractual entre particulares, tiene preeminencia sobre lo que estipula el Código Civil.

El capítulo 2, en los artículos 13 al 23, de la Ley de Normas Laborales se regulan las generalidades de un contrato de trabajo y, en el artículo 13, señalase que todo contrato que no cumpla con lo establecido con esta Ley, o sea, que la infrinja, es un contrato que no tiene validez

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/07/kekka.html>

¹⁶ El Reglamento de Empresa debe ser confeccionado en toda empresa o establecimiento con más de 10 empleados, aunque eso no impide que una firma con menos empleados lo tenga, en donde el sindicato o representante de los trabajadores debe dar su opinión para luego ser aprobado por la Inspectoría de Trabajo. Allí se establecen en detalle los horarios de trabajo, de descanso, los días de descanso, las asignaciones complementarias obligatorias y opcionales (aguinaldo), criterios para el traslado o cambio de destino, renuncia y despido, el pago de la prima de retiro, edad de retiro, etc. Hay diversas doctrinas al respecto pero lo que está establecido en el Reglamento tiene prácticamente fuerza de ley y cumpliría las mismas funciones que un Contrato de Trabajo.

y por lo tanto será nulo. En el a° 14 precisa que si un contrato es por tiempo determinado no podrá superar los 3 ó 5 años, según el tipo de tareas del que se trate.

En la práctica laboral no es usual que entre las partes constaten punto por punto las condiciones de un contrato, más allá de que la Ley de Normas Laborales señala en su artículo 15-1 esa obligatoriedad, al menos en lo que se refiere a: 1-salario, 2-horario de trabajo, 3-lugar de trabajo y tipo de tarea a desempeñar, 4-período de vigencia del contrato, si es renovado o no y los criterios de la renovación, y 5- sobre el preaviso para renunciar al empleo o para el despido. En caso de no cumplir con este requisito el empleador puede ser penalizado con una multa máxima de 300.000 yenes (Artículo 120-2 de la LNM).

Lo más paradójico es que en el artículo 4 de la Ley de Contrato de Trabajo sólo indica que el empleador debe hacer el esfuerzo posible en hacer comprender al trabajador las condiciones del contrato, sea al momento de establecer una relación laboral o en la renovación de un contrato; y, en lo posible, que se haga por escrito, pero nada más¹⁷.

b) Contrato por tiempo indefinido y por tiempo definido o temporal

El artículo 14 de la Ley de Normas Laborales señala que si es un contrato para contratar como personal fijo a un trabajador no hace falta establecer el período de vigencia de un Contrato de Trabajo, o sea, que con eso se da por entendido que es indefinido. Y en caso de que sea temporal debe serlo 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 llegar a una duración máxima de 5 años.

Si el empleador establece que es de 1 año, renovable y esa renovación se va dando de manera implícita y continua por más de 3 años, ese contrato de trabajo es considerado por tiempo indefinido, más allá de que el contrato inicial haya sido de un año.

Acerca de los contratos de tipo temporal o a tiempo parcial (de 4 a 5 horas diarias o menos de 30 horas semanales), el Ministerio de Trabajo, Salud y Bienestar Social ha establecido un Criterio

¹⁷ Un estudio realizado por JIL-Japan Institute of Labour que depende del Ministerio de Trabajo de Japón, en el año 2004 daba cuenta que el 40 % de las empresas no presentaban el Contrato de Trabajo por escrito. Por otra parte, últimamente, cuando se trata de trabajos eventuales o por jornadas y vía agencias de personal se transmite sólo por e-mail las condiciones básicas y el lugar de trabajo o donde van a ser despachado o solo el lugar donde un vehículo los pasa a buscar, provocando problemas con la empresa donde deben prestar el servicio y desde luego con la agencia.

Orientativo sobre el Establecimiento, Renovación y Finalización de un Contrato de Trabajo por Tiempo Definido (1º de marzo de 2008) y un *Guideline* para Mejorar la Administración de Personal Temporario (julio de 2008).

c) Horario de trabajo, los días de descanso o feriados y las licencias pagas

El artículo 32 de la Ley de Normas Laborales señala que, si el empleador obliga al trabajador la realización de más de 40 horas semanales u 8 horas diarias, cantidad de horas donde no incluye el tiempo del refrigerio, puede ser penalizado con una multa de hasta 300.000 yenes o prisión máxima de 6 meses (Art.119 de la LNL). Sin embargo, la misma ley y sus reglamentos contemplan sistemas de horarios flexibles que pueden acomodarse según la actividad e incluso el horario de descanso y refrigerios intermedios se pueden adaptar a los horarios de atención al público en lo que es servicio y comercio (Ej: Los dentistas y médicos de consultorios privados suelen atender hasta las 12:30 ó 13:00 horas reabren a las 15:30 ó 16:00 hrs). En tareas fabriles del sector manufacturero suelen contemplar refrigerios intermedios a media mañana y media tarde de 15 minutos cada uno y 45 minutos para el almuerzo, por lo que el horario de trabajo puede ser de las 9:00 a 18:15 horas para que la jornada sea de 8 horas completas. Y, desde luego, puede haber actividades que estipulen 7 horas diarias de lunes a viernes y 5 horas el sábado para evitar el pago de las horas extras.

Y en cuanto al **descanso semanal**, el artículo 35 dispone que el empleador debe otorgar por lo menos un día de descanso a la semana, caso contrario podrá ser sancionado; aunque, si otorga más de 4 días por 4 semanas de trabajo queda eximido de esa sanción. Esta flexibilidad ha sido por los horarios del sector servicios y comercio que requieren trabajar fines de semana o días feriados de manera corrida.

Si el empleador requiere que sus trabajadores realicen más horas después del horario fijo o trabajar un día feriado, debe notificar previamente a la Inspectoría del Trabajo sobre esa necesidad con el aval y aprobación de más de la mitad de los trabajadores afiliados al sindicato o en caso de no existir organización sindical por un consejo *ad hoc* de los trabajadores. Este acuerdo llamado "Acuerdo por el Artículo 36" es el requisito indispensable para que el empleador pueda ordenar la realización de horas extra. De todos modos, para evitar excesos de trabajo, el Ministerio de Trabajo, a través de la Notificación Ministerial N°154-3 del año 1998, ha establecido límites de 15 horas semanales, 27 horas por dos semanas, 43 horas por cuatro

semanas, 45 horas por mes, 81 horas por dos meses, 120 horas por tres meses y 360 horas al año, cuyo cumplimiento, si bien no es obligatorio porque no está sujeto a sanción alguna, queda bajo observación y seguimiento de la Inspectoría quienes pueden recomendar medidas correctivas.

Y cuando se trata de tareas con productos tóxicos la ley determina que las horas extras no pueden superar las 2 horas por día. Otra limitación es cuando se trata de mujeres que tienen hijos en edad escolar donde la Ley de Crianza y Cuidado de Personas de Edad establece que las horas extras no pueden superar las 24 horas al mes y las 150 horas al año.

De cualquier manera, la realización de horas extras o trabajo en días de descanso o festivos se requiere del consentimiento del trabajador; aunque, si además del Acuerdo por el Artículo 36 en el Convenio Colectivo o Reglamento de Empresa estipula la obligatoriedad de hacer horas extra o trabajar en días de descanso o festivos, el trabajador debería acatar esa orden. Hay suficiente jurisprudencia que apoya esta postura (Sentencia de la Corte Suprema, Caso Hitachi Seisaku N° (1), 28.11.1991) pero, también, hay sentencias en primera y segunda instancia donde se señala que en cada ocasión es necesario el consentimiento del trabajador considerando la situación particular y familiar.

En cuanto a las **licencias pagas o con goce de sueldo** están estipuladas en el artículo 39 de la LNL donde el trabajador que tiene más de seis meses de trabajo continuado y una asistencia del 80% puede gozar de 10 días de licencias, de 11 días a partir del año y medio, 12 días a partir de 2 años y 6 meses de trabajo, 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 que es el máximo estipulado por ley, aunque si la empresa regula por reglamento interno más días de licencias de esta naturaleza no hay impedimento alguno. Los trabajadores a tiempo parcial también tienen el derecho de gozar, de manera proporcional, de esta licencia. El trabajador debe solicitarlas con cierta anticipación cuando se trata de varios días corridos o la totalidad de una sola vez para evitar trastornos en el trabajo, pero no está sometido a dar explicaciones sobre las razones de esa solicitud. Si la inasistencia supera el 20% pierde el derecho a solicitarlas, y cuando hay licencias no consumidas de años anteriores es sólo retroactivo por el del año inmediato anterior que se pueden acumular con los del año en curso.

Y acerca de las **empleadas en estado de embarazo** pueden gozar de una licencia paga pre y pos-parto a través del seguro de salud. Son 42 días preparto y 56 días posparto, cuya licencia implica el pago de una asignación equivalente al 60% del salario promedio. Dado que el sistema

de seguridad social es el que contempla este pago, lo único que debe hacer el empleador es tramitarlo ante la Agencia Nacional de Seguro Social. Por otra parte, pasado esta licencia puede solicitar, amparado en el artículo 5 de la Ley de Licencias por Crianza y Cuidados a Personas de Edad, una licencia de hasta un año o más. Esta asignación se paga a través de la Oficina Pública de Empleo y por ende el Estado es el que paga el equivalente al 30% del salario promedio diario. Para ser beneficiaria de esta asignación es indispensable que haya aportado junto al empleador al seguro de desempleo y el contrato sea de más de un año de duración. La misma ley, en su artículo 16-2, señala que una empleada que tiene hijos en edad preescolar (de 0 a 6 años o hasta el ingreso a la escuela primaria) puede solicitar también días de licencia para el cuidado de su hijo por enfermedad o lesión. Puede pedir hasta un máximo de 5 días seguidos por cada ocasión, aunque no es necesario que sea remunerado (si el empleador lo paga no existe ningún inconveniente). Es un derecho que avala la solicitud de pedir la licencia pero no obliga al empleador ni al Estado el pago de una compensación salarial.

De cualquier manera, la mujer en **estado de embarazo y el período pos-parto** y crianza es objeto de consideraciones por parte del empleador en el cuidado de la salud materno infantil, evitando las largas jornadas con sobretiempo (una directiva ministerial señala que no debe exceder las 24 horas mensual y 150 horas anual en las horas extras), el trabajo en horarios nocturnos y peligrosos (pueden quedar eximidas de trabajar de noche y se prohíbe la realización de tareas con productos tóxicos), ofrecer flexibilidad para que pueda ir al médico para las revisiones periódicas, etc; caso contrario, si por estos incumplimientos la mujer sufre consecuencias en su salud el empleador puede ser sujeto a una demanda civil y sanciones según las leyes pertinentes.

La **otra licencia relacionada a la mujer** está estipulada en el artículo 68 de la LNL que obliga al empleador el otorgamiento de **días de reposo por menstruación** dolorosa. No es necesario presentar una constancia médica y es solamente la notificación de la empleada que declara inhabilitada a trabajar ese día o por varios días por los dolores y la indisposición. Si bien el empleador no está obligado a pagar esta licencia y puede descontar de la paga salarial el o los días consumidos por esta licencia, si se niega a otorgarlas y, luego, se demuestra que provocó un complicación fisiológica en la empleada puede ser sancionado con multas de hasta 300.000 yenes y sujeto a una demanda civil .

d) Salario y demás asignaciones

El artículo 24 de la Ley de Normas Laborales dispone que el salario debe pagarse en moneda corriente, de manera directa al trabajador (puede ser por depósito en la cuenta bancaria), la totalidad de la suma correspondiente y 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). El artículo 11 de la LNL señala que, llámese salario, remuneración, asignación, aguinaldo o bonificación, debe ser pagado por la tarea o trabajo realizado por el trabajador. Y en el artículo 28 establece que el salario no debe ser menor a lo que establece la Ley de Salario Mínimo, ni discriminar, como lo estipula el artículo 4 de la LNL, el valor del salario por el solo hecho de ser mujer¹⁸.

En cuanto a las **horas extra** el artículo 37 señala que, exista o no el Acuerdo por el Artículo 36, el empleador debe pagar por lo menos un suplemento del 25% del salario hora y del 35% cuando se trata de días feriados o de descanso obligatorio. Lo que excede las 8 horas diarias o las 40 horas semanales de trabajo se consideran horas extra. El trabajo realizado entre las 22 horas de la noche a las 5 horas de la mañana -generalmente llamado horario nocturno- también es objeto del suplemento del 25%. Y si por alguna razón un trabajador que tiene un horario habitual de 9 a 18 horas trabaja hasta las 23 horas, el empleador deberá pagar el 25% por las horas comprendidas entre las 18 a 22 horas y el 50% por lo que corresponde de las 22 horas a 23 horas¹⁹.

¹⁸ El salario mínimo vital de Tokio para el año 2008 es de 791 yenes el salario/hora; mientras que en Okinawa es de 629 yenes. Para cada actividad hay también un salario referencial que sirve para fijar los salarios. Esta ley fija el valor del salario básico y no tienen injerencia en el valor de las asignaciones complementarias ni en el de las bonificaciones. <http://pc.saiteichingin.info/>.

Por otra parte, la realidad es que hay discriminación salarial y en la aplicación de ascensos y promociones en el mundo laboral japonés. A pesar de los esfuerzos en acondicionar las legislaciones, varios estudios indican que el promedio de diferencia salarial oscilaría del 30 al 40% cuando se trata de contratos por tiempo indefinido y del 10 al 15% cuando son contratos temporales, trabajo por horas o a tiempo parcial.

¹⁹ El Ministerio de Trabajo, Salud y Bienestar Social a través de la Circular N° 163 de la Dirección de Inspectoría de Trabajo, con fecha 12 de diciembre de 2001, da cuenta de los nuevos criterios objetivos de diagnóstico del "karoshi" y medidas preventivas para evitar la depresión aguda, el suicidio y la muerte por exceso de trabajo.

En muchas empresas japonesas se ha dado y se sigue dando el fenómeno de trabajar horas extra gratuitas, o sea que el empleado las hace pero que no las marca en la planilla de horarios. En Japón, es usual que hayan pautas de consentimiento tácito en muchas firmas, principalmente en el personal por tiempo indefinido, de que se trabaje sin esa compensación extra como manifestación de lealtad a la empresa y a cambio de una bonificación (aguinaldo) mejor a fin de año o ascensos a mediano plazo. Todos los años hay cientos de casos donde la Inspectoría del Trabajo ordena el pago correspondiente y, últimamente, hubo varias sentencias donde se ha admitido la necesidad de pagar horas extras aunque tengan contratos de "gerentes de sucursal o de personal jerárquico" donde la ley no exige el pago del complemento de horas extras. Los jueces han sentenciado que esos "gerentes" no son jerárquicos y son meros

El tema de la realización de las horas extra en Japón es motivo de atención por el fenómeno de “*karoshi*” que es la **muerte por exceso de trabajo**. En los últimos años, además de ser considerado un siniestro laboral bajo la Ley de Seguro de Siniestros Laborales, las directivas de la Inspectoría de Trabajo dan cuenta que, además, son objeto de protección por este seguro los trabajadores que sufren depresiones agudas y requieren de tratamientos prolongados por exceso y presión laboral.

Completando el tema salarial, se tiene que cuando un trabajador requiere un **adelanto del salario por gastos de tratamiento médico**, por daños de catástrofes naturales o parto, el empleador tiene la obligación, según el artículo 25, de pagar aunque fuere antes de la fecha de pago del salario.

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

Otro tema que llama la atención en Japón es que **no hay ninguna normativa laboral que especifique el pago del aguinaldo o bonificación**. El pago queda supeditado a un convenio colectivo o al reglamento de empresa e incluso sujeto a los resultados económicos de cada año fiscal. En la mayoría de los casos, si la empresa da pérdidas o entra en situación recesiva puede dejar de pagar la bonificación semestral o anual, pero cuando dan importantes ganancias como ha sido en los años ochenta, finales de los noventa y en los últimos años hasta la crisis financiera mundial han pagado el equivalente a 4, 5 hasta 8 meses del valor salarial mensual.

Y en cuanto a las **asignaciones como la de Familia** (por los hijos), por Boda, por Fallecimiento, por Años de Servicio, etc, el empleador debe cumplir con estos pagos, siempre y cuando esté especificado en el reglamento de empresa o en el convenio colectivo; caso contrario, no es necesario. Tampoco existe regulación al respecto.

Por otra parte, cuando un trabajador se enferma y requiere de tratamiento, a veces prolongado, el seguro de salud paga el equivalente al 60% del salario promedio para garantizar su subsistencia y el de su familia hasta que el médico autorice el reintegro al trabajo. Lo mismo se puede decir

trabajadores a quienes se debe pagar horas extras (Sentencia 1º Instancia, Tribunal de Tokio, Caso Japan MacDonald, sentencia de 28 de enero de 2008).

cuando requiere de reposo por una lesión o enfermedad causada por el trabajo, pues el seguro contra siniestros laborales contempla este tipo de asignaciones²⁰.

El empleador tiene la obligación de afiliar a los trabajadores a la seguridad social y deducir del salario los valores correspondientes según las primas establecidas para cada caso. Vale decir que el sistema de salud, de jubilación, de seguro de desempleo y de siniestros laborales, es público y lo administran organismos públicos²¹.

IV. Extinción de un Contrato de Trabajo: Renuncia y Despido

La extinción de un contrato de trabajo se da por renuncia del empleado o despido del trabajador y, en caso de que sea un contrato por tiempo definido, cuando finaliza la vigencia del contrato. El mismo efecto se da cuando el trabajador llega a la edad de retiro que fija el empleador a través del reglamento de empresa o cuando fallece.

1°) Por renuncia del empleado:

Sea cual fuere el tipo de contrato, un empleado puede dejar de trabajar, siempre y cuando, avise con 2 (dos) semanas de anticipación, conforme lo estipula el artículo 627 del Código Civil de Japón, pues todo trabajador tiene el derecho de elegir un empleo como lo indica el artículo 22 de la Constitución, y ningún empleador puede obligar ni forzar ni amenazar de manera que afecte psíquica o físicamente la integridad del trabajador, pues el artículo 5 de la LNL lo prohíbe de manera terminante. Este preaviso de dos semanas por parte del empleado puede ser estipulado por 30 días en el Reglamento de Empresa.

²⁰ El seguro de salud de los asalariados cubre el 70% del valor facturado por casi cualquier tratamiento, internación u operación, paga el 60% del salario promedio en caso de reposo médico, cubre los gastos médicos que superan los 80.100 yenes al mes por lo que si ha pagado más de esa suma en el hospital está sujeto a un reintegro; además, pagan gastos complementarios de internación, la asignación por parto de 420.000 yenes, una licencia por maternidad preparto de 42 días y de 56 días posparto, asignación por gastos de sepelio del trabajador, etc. Y el seguro contra siniestros laborales, si la Inspectoría de Trabajo admite el siniestro, paga el 100% del tratamiento médico y la rehabilitación, el 60% del salario promedio por los días de reposo y rehabilitación, compensación por secuela o pensión por discapacidad si la secuela es grave, asignación por fallecimiento, etc.

²¹ El empleador está obligado a deducir las primas correspondientes de la seguridad social o lo que se denominan aportes patronales: por el seguro de salud ,que es el 8.18% si es menor de 40 años de edad y 9.37% si es mayor a los 40, por el aporte jubilatorio es del 15.704% y 0.13% por aporte a la crianza. Tanto el seguro de salud como el de la jubilación, la mitad debe ser aportado por el empleador y la otra mitad se descuenta del trabajador. En cuanto al seguro contra siniestros laborales, cuya prima es del 0.3% (si es construcción y otras labores de mayor riesgo un poco mayor), lo debe asumir completamente el empleador. Y el seguro de desempleo que es del 1.1%, el 0.7% lo asume el empleador y el 0.4% el empleado.

Aunque la empresa no acepte este preaviso y rechace la renuncia, pero si desde el momento del preaviso transcurren dos semanas se da por válido la renuncia y el empleador debe liquidar el salario correspondiente en un plazo de 7 días, emitir constancia de empleo si el trabajador lo solicita y pagar la asignación por años de servicio si el reglamento de empresa lo contempla. Además, el empleador tiene la obligación de emitir las documentaciones pertinentes para la tramitación del seguro de desempleo, pues aunque no se trate de un despido puede cobrar una asignación a partir de los 90 días²².

2°) Por finalización de contrato y por retiro:

Cuando se trata de un contrato por tiempo determinado el contrato finaliza cuando llega la fecha de vencimiento. El empleado puede solicitar todas las documentaciones necesarias para el cobro del seguro de desempleo. Y en caso de cumplir la edad de retiro que la empresa tiene estipulada en el reglamento interno también caduca la relación laboral y aquél debe dejar de trabajar. Si bien no hay ninguna normativa sobre la edad de retiro pero es usual que sea los 60 años. Aunque por la Ley de Estabilidad Laboral de Personas de Edad se está promoviendo que la edad de retiro sea, en forma paulatina, elevada los 65 años.

Por más que haya firmado un contrato por tiempo indefinido su vigencia no es vitalicia y vía convenio colectivo o reglamento de empresa se puede estipular la edad de retiro. En las grandes empresas, en algunas medianas y en la administración pública existen estas pautas que al estar reguladas se aplican de manera obligatoria. Hasta ahora, muchas empresas como las del sector público han venido pagando una bonificación especial por años de servicio, aunque ni la ley laboral ni el código civil especifican la obligatoriedad de este pago²³.

Lo que es salud y jubilación, el órgano de contralor es la Agencia Nacional de Seguro de Salud, para el seguro de desempleo la Oficina Pública de Empleo y para el seguro contra siniestros laborales la Inspectoría de Trabajo.

²² La asignación del seguro de desempleo se puede cobrar aunque se haya quedado sin trabajo por renuncia y desde luego si ha sido despedido. Si ha renunciado a un empleo podrá iniciar el trámite de cobro pero solo lo podrá cobrar a partir de los 90 días, aunque si en ese lapso de espera logra ubicarse en algún trabajo podrá cobrar una asignación por pronta reubicación. Y si es despido o finalización de contrato podrá cobrarlo al mes siguiente de quedar sin trabajo. Con más de 6 meses de cotización pueden cobrar hasta un máximo de 90 días y así sucesivamente según los meses de aporte y la edad del trabajador. Por ejemplo, los comprendidos entre 45 a 60 años de edad si tienen de 5 a 10 años de cotización pueden cobrar hasta un máximo de 240 días, de 10 a 20 años 270 días y más de 20 años 330 días.

²³ Desde la post-guerra, las empresas han implementado esta paga que ha sido como un pago diferido de las ganancias y un premio por los largos años de servicio y lealtad. Los requisitos para ser beneficiario de esta bonificación se debe regular en el reglamento de empresa donde se debe especificar los años de servicio mínimo, los impedimentos o reducciones de cobro, etc. Las empresas depositan a un fondo, privado o público, y pueden deducirlo de sus ingresos.

4º) Por despido:

El artículo 18-2 de la LNL señala que la no existencia de razones fundadas y racionales para el despido es considerado un abuso del empleador y por ende esa decisión puede ser considerado nulo. Claro que esta nulidad debe ser demostrada en los tribunales, pero es la única cláusula legal sobre limitación del despido.

Por otra parte, el artículo 119-7 establece que, si el empleador no avisa su decisión de despido por lo menos con 30 días de anticipación o no paga la compensación por el no preaviso equivalente a 30 días de salario, podrá ser sancionado con multas de hasta 300.000 yenes o prisión de hasta 6 meses. Es más un tema de procedimiento y una sanción por no dar el preaviso, pero no existe ninguna otra consideración legal sobre el despido, excepto la prohibición de basarlo en la nacionalidad o la creencia religiosa del empleado (art. 3 de la LNL), durante un tratamiento médico por lesión laboral (Artículo 19 de la LNL), durante la licencia pre y posparto como en los 30 días subsiguiente a esta licencia (Artículo 8-3 de la Ley de Igualdad de Oportunidades Laborales y Trato Igual entre el Hombre y la Mujer), durante la licencia por crianza o cuidado de las personas de edad (art. 12-2 de la mencionada anterior ley), etc.

De todos modos, el peso de la jurisprudencia ha hecho que para justificar un despido deben existir razones objetivas, racionales y explicables, sea por el lado del comportamiento o actitud del empleado (incumplimientos reiterados, autor o cómplice de hechos ilícitos o delitos) como del empleador (necesidad de reducir el personal, racionalización por baja de ventas o recorte presupuestario), etc.

Para evitar conflictos ante los organismos de contralor o ante los tribunales, lo usual es que el empleador tome un tiempo prudencial de 2 a 3 meses para avisar con cierta antelación, haga los esfuerzos posibles para reubicar al o a los empleados en otra empresa, y notificar debidamente por escrito la razones del despido para que el empleado pueda con ese documento cobrar de inmediato el Seguro de Desempleo.

En Japón, no es usual que un empleado despedido vaya a los Tribunales para demandar alguna indemnización por despido, sino que ante todo se asesore ante la Inspectoría de Trabajo o en alguna repartición pública de asistencia del Ministerio de Trabajo. Si bien existen instancias de mediación en el Colegio de Abogados o en los mismos tribunales de cada distrito, generalmente la negociación se da de manera directa.

Dado que en la legislación no están definidas las razones que pueden justificar un despido, lo habitual es que en el reglamento de empresa o en el convenio colectivo de trabajo se especifiquen las causales y tomen en cuenta la doctrina del despido basada en la jurisprudencia²⁴.

Cuando el despido es justificado y a la vez haya negligencia agravada o dolo en el empleado, éste podrá cobrar la asignación básica de desempleo sólo pasados los noventa días y no al mes siguiente, como suele ocurrir en los despidos ordinarios. Y en casos donde la empresa contempla el pago de una bonificación por años de servicio el trabajador puede ser objeto de reducciones o denegada totalmente la paga si hay una causa penal grave y declarado culpable en los tribunales.

De cualquier manera, para que el despido sea justificado debe ser notificado ante la Inspectoría del Trabajo²⁵.

V. Conclusión

Se puede decir que ley laboral de Japón apuntó más a proteger al empleador que al trabajador y dentro de éstos a aquellos que tienen contrato por tiempo indefinido en empresas u organismos públicos con importante representación sindical. Los temporarios, los de tiempo parcial y los indirectos, a través de contratistas o agencias, han venido siendo mano de obra de ajuste, y recién en esta última década han sido objeto de mayor protección e igualdad de trato con respecto a los primeros. También se han implementado mecanismos de resolución de conflictos individuales un poco más viables para asegurar el cumplimiento de las leyes y tratar de aminorar los abusos del empleador.

En todo caso, es indiscutible que estas normativas de la posguerra han permitido recrear un mercado laboral flexible para sostener una economía competitiva. Los mismos trabajadores y,

²⁴ Las razones que en general justifican el despido son: 1) falta de capacidad de trabajo en el trabajador, 2) llegadas tardes o ausencia injustificada reiteradas del trabajador, 3) la no existencia de trabajo o área de trabajo donde ubicar al trabajador, 4) la eliminación o reducción de la sección donde labora el trabajador afectado, 5) el cierre total o parcial de la empresa o sección, 6) malversación de fondos de la empresa, 7) la fuga de información confidencial de la empresa, 8) la desobediencia reiterada de las órdenes de los superiores, 9) falsificación o adulteración de los antecedentes académicos y laborales por parte del empleado, etc. Y en cuanto a la Doctrina de Despido basado en la jurisprudencia para que el despido tenga fundamento es necesario que el empleador demuestre que la gestión empresarial es apremiante y es inevitable el despido, que ha hecho todos los esfuerzos necesarios para evitar los despidos, que la selección de los empleados objeto de despido ha sido bajo criterios racionales y transparentes, y que se han dado las debidas explicaciones a los empleados.

²⁵ Si la Inspectoría de Trabajo aprueba el despido y sus fundamentos, el empleador queda eximido de pagar la asignación de preaviso aunque no hiciera esta notificación. Significa que, aunque fuere un despido intempestivo pero justificado no requiere realizar ninguna paga.

principalmente, las amas de casa en calidad de mano de obra a tiempo parcial, han promovido este sistema porque de esa manera han podido gozar de beneficios fiscales como la deducción de carga familiar del titular – generalmente el marido – y quedar eximido de ciertos tributos y del aporte jubilatorio.

Hoy, los tiempos han cambiado y dentro de la diversidad en las modalidades de trabajo se hace indispensable reforzar la protección legal de los eventuales y temporarios, pues se ha creado una enorme diferencia salarial y social entre los trabajadores que realizando casi el mismo trabajo cobran menos, están sujetos a contratos precarios y no tienen casi promociones ni aumentos salariales.

La Ley de Contrato de Trabajo constituye una respuesta para frenar la aplicación abusiva del Código Civil que contemplan relaciones contractuales seudo-laborales que fomentan el encubrimiento de las relaciones laborales, pero aun así, queda un largo recorrido para corregir los desequilibrios que existen entre los contratados por tiempo indefinido y definido, entre los indefinidos de las grandes empresas y del sector público con los de las pequeñas empresas que, de hecho, tienen poca estabilidad laboral y garantías en el cumplimiento de las normas laborales.

De todos modos, este modelo de la posguerra es el que ha dado un enorme bienestar de manera bastante pareja a casi toda la población de Japón y, junto al crecimiento económico sostenido, un reparto significativo de las utilidades vía bonificaciones y primas especiales, ninguna de ellas obligatorias por ley.

Bibliografía (en idioma japonés):

KONISHI, Kunitomo, *Gendai Shakai to Ho (La Sociedad Actual y el Derecho)*, Sanseido, 2009.

MATSUOKA, Saburo y otros, *Kogo Rodoho (Derecho Laboral en estilo coloquial)*, Jiyukokuminsha, 2004.

NODA, Susumu, *Hanrei Rodoho Nyumon (Jurisprudencia de los Casos más Fundamentales: Introducción al Derecho Laboral)*, Yuhikaku, 2009.

NOGAWA, Shinobu, *Rodo Hanrei Index (Jurisprudencia de Casos Laborales)*, Shojihomu, 2009.

OKABE, Fuminobu, *Hogaku (Introducción al Derecho)*, Soka University Publishing, 2009.

SASAKI, Tsutomu, *Rodoho no Kihonga wakaruru (Para comprender las leyes laborales-Práctica Laboral)*, Jiyu Kokuminsha, Tokio, 2006.

SHIMOYAMA, Chieko, *Rodo Kijunho ga yoku wakaru Hon (Para comprender la Ley de Normas Laborales – Práctica Laboral)*, Seimido Shuppan, 2008.

SUGENO, Kazuo, *Shin Koyoshakai no Ho (Employment System and Labor Law)*, Yuhikaku, 2004.

TSUCHIDA, Michio, *Rodo Keiyaku-ho (Ley de Contrato de Trabajo)*, Yuhikaku, 2008.

Revista JURIST N° 1377, 2009.4.15, *Rodosha wo meguru shomondai to Ho no yakuwari (Los problemas laborales y el rol del derecho)*, Yuhikaku, 2009.