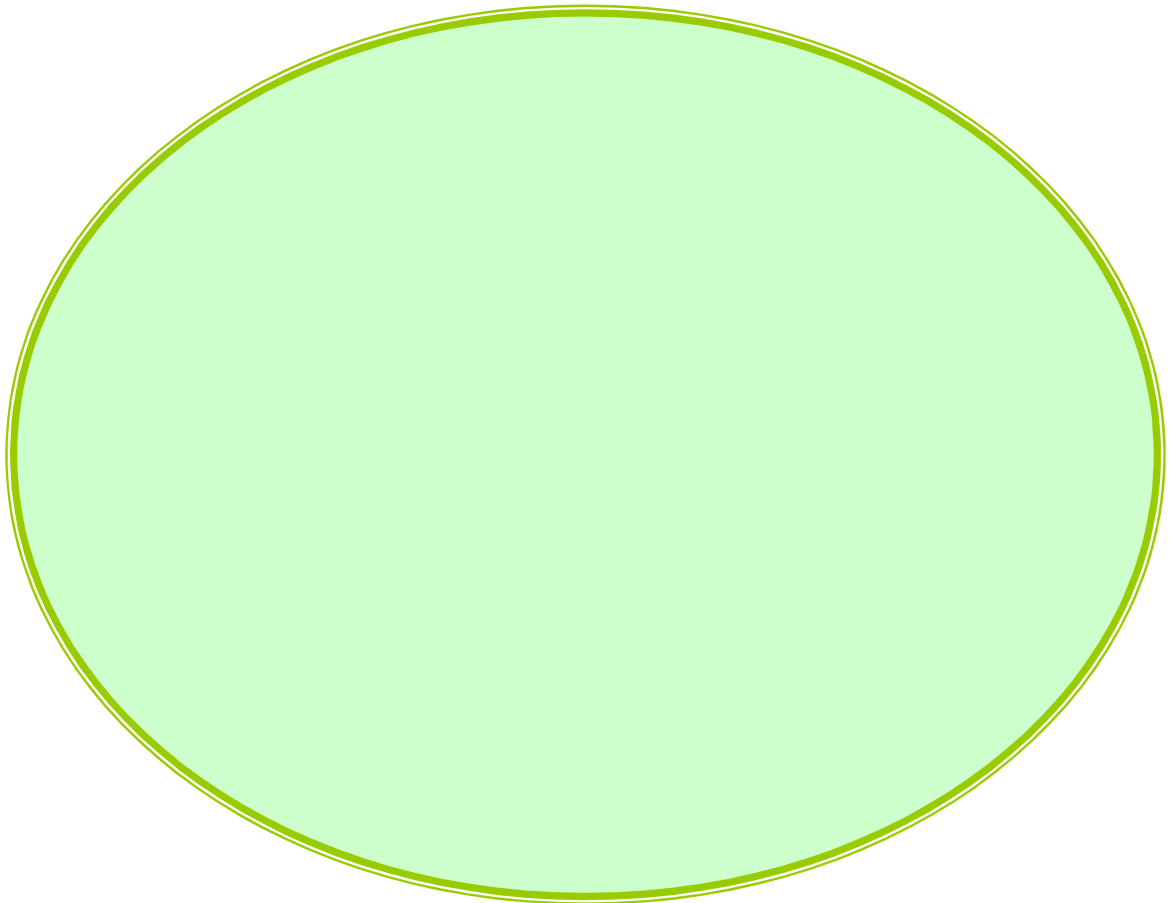


# Guía de la Comisión de Relaciones Laborales

Para una relación fructífera entre  
trabajadores y patronales



Comisión de Relaciones Laborales de  
la Prefectura de Gunma

## ◇ Funcionamiento de la Comisión de Relaciones Laborales ◇

### La comisión de Relaciones Laborales

En principio, los conflictos laborales deberán resolverse entre sí mismos por medio de diálogos.

Existen ocasiones que son difíciles de encontrar las soluciones ideales, agravando los problemas sin fin para ambos. En estos casos, la Comisión de Relaciones Laborales, que es una institución pública especializada para resolver los conflictos en forma imparcial de los trabajadores y sus patronos, propone consejos apropiados a las partes interesadas, soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y mejorar las relaciones laborales, para que en el futuro no surjan problemas.

### Miembros de la Comisión de Relaciones Laborales

Representantes de  
Intereses Público

Profesionales con experiencia nominada por el Gobernador con el consentimiento de la Comisión de los trabajadores, patronal. (*abogados y otros*)

Representantes de los  
Trabajadores

Nominado por el Gobernador procedente de las recomendaciones del Sindicato de los Trabajadores, (*miembros del sindicatos de trabajadores*) .

Representantes de los  
Patronales

Personas nominadas por el Gobernador procedentes de las recomendaciones del grupos de los Empresarios. (*empresarios y otros*)

La Comisión de Relaciones Laborales está integrada por 3 grupos, con 5 representantes cada uno, sumando un total de 15 personas.

Para que los miembros de los grupos puedan recibir asistencia; fueron instalados oficinas dentro de la propia Comisión . 1

# ◇ Coordinación de Disputa Laboral ◇

## Coordinación

Cuando surgen conflictos laborales entre los trabajadores y los patronos, en lo posible deberá resolverse en forma voluntaria. Sin embargo, la resolución de este conflicto no sea posible, la Comisión de Relaciones Laborales intermediará en forma imparcial e justa, a solicitud de los interesados, para que procuren llegar a un acuerdo conciliatorio de manera adecuada e rápida.

Existe 3 tipos de medio que podrá utilizarse por la Comisión de Relaciones Laborales: [Conciliación] [Mediación] [Intervención]. Dentro de ellas, la más simples e flexibles es la [ Conciliación ], por esta razón es la más utilizada.

✳Los conflictos son tratados entre el Sindicato de Trabajo y patrono.

Tipo	Inicio del procedimiento	Coordinadores	Contenidos
Conciliación	<ol style="list-style-type: none"> <li>① Solicitud de ambas partes</li> <li>② Solicitud por unas de las partes</li> <li>③ Autorización Oficial del Presidente de la Comisión de Relaciones Laborales.</li> </ol>	<p><b>Coordinadores:</b></p> <p>Normalmente el representante de cada uno de los 3 grupos, Comisión de Trabajadores, el patronal y Sector Público.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① Precisar los puntos del conflictos entre las partes y procurar un arreglo conciliatorio.</li> <li>② También podrá proponer un plan de conciliación.</li> </ol>
Mediación	<ol style="list-style-type: none"> <li>① Solicitud de ambas partes</li> <li>② Solicitud por una de las partes <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de que así lo prescriba contrato colectivo.</li> <li>• Empresas de servicios públicos</li> </ul> </li> <li>③ Autorización Oficial de la Comisión de Relaciones Laborales.</li> <li>④ A través de la solicitud del Gobernador.</li> </ol>	<p><b>Comisión mediadora:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miembros Públicos</li> <li>• Miembros representantes de los Trabajadores</li> <li>• Miembros representantes de los Patronales.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① Proponer el plan de mediación que estime conveniente para el arreglo del conflicto y exortar a las partes a aceptarlos.</li> <li>② Ninguna de las partes se encuentran en la obligación legal de aceptar.</li> </ol>
Intervención	<ol style="list-style-type: none"> <li>① Solicitud de ambas partes</li> <li>② Solicitud por una de las partes. <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de que así lo prescriba el contrato colectivo.</li> </ul> </li> </ol>	<p><b>Comisión de Intervención:</b></p> <p>3 miembros Públicos Los miembros de Comité, los Empleadores pueden expresar sus opiniones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① Pronunciar un Laudo.</li> <li>② Los interesados se encuentra obligados a observar los términos del laudo, cuya eficacia y poder equivale al contrato colectivo de trabajo.</li> </ol>

# Procedimiento de conciliación

Dentro del [Coordinación], la [conciliación] es el método simple y es utilizado con mayor frecuencia. Presentamos el desarrollo de la siguiente manera.

## Solicitud

El proceso de conciliación comienza mediante una solicitud de conciliación presentada ante la Comisión de Relaciones Laborales por una organización sindical /laboral, un trabajador individual o un patrono, o ambos.

✳Para en casos que el propio trabajador quiera solicitar individualmente, verifique item 6.



## Verificación preliminar

Los funcionarios del Secretariado escucharán la causa de la discordia, los puntos petitorios, y la exposición de los hechos y los casos que originaron el conflicto.

✳En el caso de que haya efectuado la solicitud de conciliación unas de las partes, el funcionario verificará si existe la intención de la otra parte de aceptar una [Conciliación].



## Apertura de la Conciliación

(Nominación de los Conciliadores por el Presidente )



## Actividades de conciliadores

Audiencia :

Los conciliadores oirán los alegatos de ambas parte para identificar las causas de los conflictos.

Organizar

los argumentos:

Busca la definición del plan de conciliación basandose de las información oídas, resolverán los argumentos de ambas partes.



## Solución

Aceptación dela resolución



## Suspensión

Retiro de la solicitud



## Terminación

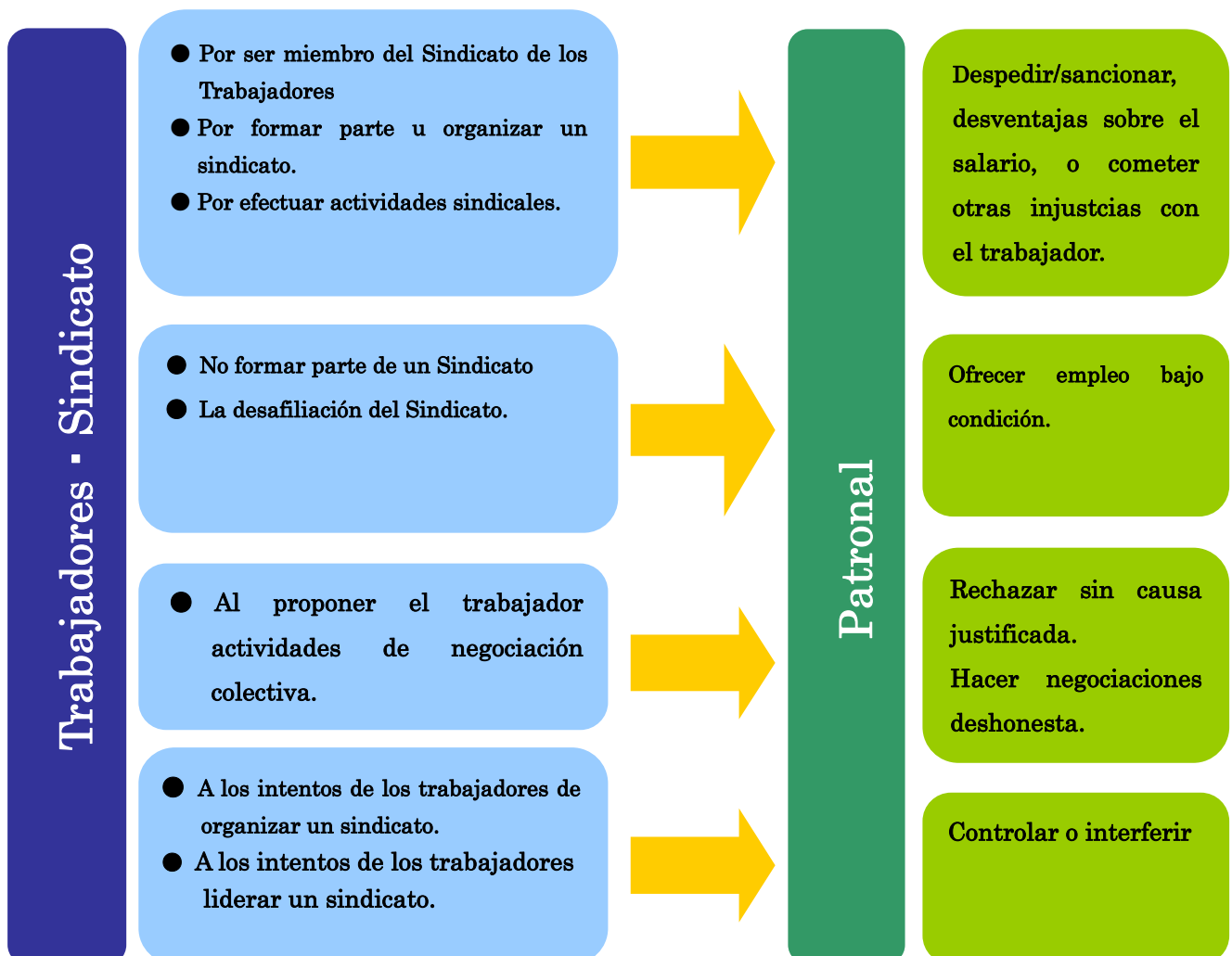
No existe la posibilidad de acuerdo o resolución del caso por ambas partes

## ◇ Verificación de los tratos laborales injustos ◇

### Tratos laborales injustos

La Constitución del Japón garantiza el derecho de los trabajadores de unirse y organizar sindicatos de trabajadores para negociaciones colectivas e acciones colectivas (huelga, etc.).

Para garantizar este derecho de los trabajadores, la Ley Sindical prohíbe a los patronos los siguientes actos citados, considerándose como 「tratos laborales injustos」.



● Los patronales deben proveer las ayudas financieras destinadas a la mantención del sindicato de los trabajadores

● Al presentar el Sindicato y los trabajadores, las quejas por tratos laborales injustos ante la Comisión de Relaciones Laborales, el patrono no puede tratar injustamente al trabajador.

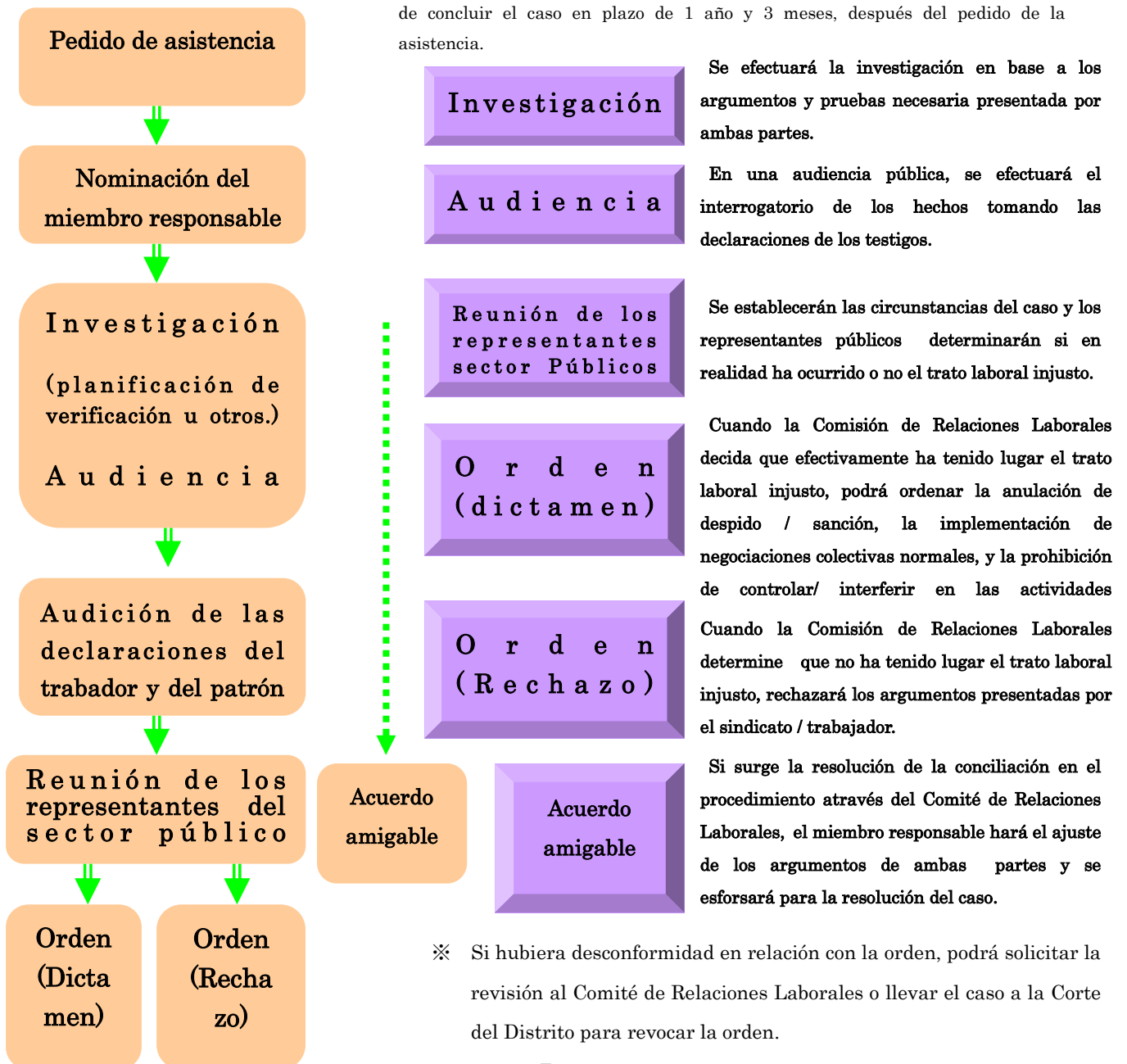
# Procedimiento contra tratos laborales injustos

Un sindicato o un trabajador podrá presentar una queja a la Comisión de Relaciones Laborales cuando presuma que ha sido a tratos laborales injustos (a esta queja presentarse dentro de un año siguiente a la fecha en que se presume que ocurrió tal acto.)

Después de recibir la queja, la Comisión de Relaciones Laborales procederá la verificación que crea convenientes para el esclarecimiento sobre los hechos controvertidos.

## ⊙ Procedimiento de verificación de los tratos laborales injustos

※ Depende de las características del caso, la investigación se realiza con la intención de concluir el caso en plazo de 1 año y 3 meses, después del pedido de la asistencia.



※ Si hubiera desconformidad en relación con la orden, podrá solicitar la revisión al Comité de Relaciones Laborales o llevar el caso a la Corte del Distrito para revocar la orden.

## ◇ Conciliación individual de los conflictos entre patronos y trabajadores ◇

La Comisión de Relaciones Laborales, trata los casos como los conflictos de los trabajadores, actos de injusticia laboral, conflictos entre grupos de trabajadores y patronales, despido, cambiar el sitio de trabajo sin causa justificada, (conflictos entre patronos y trabajadores individuales) e otros.

La Comisión de Relaciones Laborales intercede en forma proporcional e condicional para que haya un entendimiento entre ambas partes.

Es un sistema de soporte, intermediando entre ambos en busca de una resolución para el caso.

✖ *No es una entidad para indagar o culpar a la otra parte de sus errores.*

### *Solicitantes*

Se podrá solicitar la intermediación por el propio trabajador individual o por empleador, en la administración correspondiente a la región de su lugar de trabajo.

### *Cuestiones*

Los conflictos entre el trabajador individual y la empresa contratantes como despido, cuestiones salariales, transferencia del personal e otros. Se excluirá los casos que ya están en procedimientos judiciales o disputas que ya estuvo recibiendo asesoramientos por otras organizaciones administrativas.

### *Conciliación*

La conciliación es realizada por personas especializadas con experiencias en cuestiones conflictivas laborales. El conciliador, a través de los alegatos de ambas partes, definirá los puntos de conciliación conduciendo a una solución pacífica.

(El procedimiento de conciliación es realizado con 3 personas)

### *Conciliador*

Los grupos de conciliadores compuestos por miembro del sector público, (como abogados), representantes de los trabajadores, (integrantes de la comisión de los trabajadores), representantes de los empleadores, (dueño de la empresa u otros), son designados a tomar medidas de conciliación en forma imparcial e neutro.



## ◇ Como utilizar los servicios de la Comisión de Relaciones Laborales ◇

Los requerimientos de intervención por los conflictos entre los trabajadores y los patronos, solicitud por tratos laboral injustos, solicitud de conciliación del conflictos de trabajador individual, podrán efectuar las consultas a unas de las siguientes oficinas de administración laboral. Consúltenos con anticipación, podremos ofrecer las explicaciones sobre los procedimientos. Los asesoramientos y los servicios prestados por la Comisión de Relaciones Laborales y otras organizaciones sobre los asuntos laborales, serán completamente gratuitos.

Todas las informaciones serán fielmente protegidas.

## Secretariado de la Comisión de Relaciones Laborales de Gunma

〒 3 7 1 - 8 5 7 0 Maebashi-Shi Ote-machi 1-1-1

(Piso 26 de la Sede del Gobierno de Gunma)

Soumu Chousei Kakari TEL 027-226-2783

(coordinación de los pleitos laborales, conciliación individual)

Shinsa Kakari TEL 027-226-2785 (Inspección sobre tratos laborales injusta)

## Instituciones relacionados

*Los asesoramientos respecto a las cuestiones laborales, además de la Comisión de Relaciones Laborales, Ud podrá consultar en Kenmin Roudo Soudan Center de las siguientes instituciones citadas abajo.*

Institución	Domicilio	Teléfono
Gunma Kenmin Roudo Soudan Center (Kencho Roudo Seisaku-ka)	〒371-8570 Maebashi-shi Ote-machi 1-1-1	027-226-3404
Seibu Kenmin Roudo Soudan Center (Seibu Gyosei Jimusho)	〒370-0805 Takasaki-shi Dai-machi 4-3	0120-54-6010
Tobu Kenmin Roudo Soudan Center (Tobu Gyosei Jimusho)	〒373-8509 Ota-shi Nishihon-cho 60-27	0120-54-6010