

SITUACIÓN ACTUAL Y CUESTIONES PENDIENTES DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS EN JAPÓN: ¿Por qué los trabajadores japoneses no las toman?*

CURRENT SITUATION AND PENDING ISSUES OF THE LEGAL REGIME OF PAID ANNUAL LEAVE IN JAPAN: Why don't Japanese workers take it?

Fuminobu Okabe

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Soka (Facultad de Derecho), Tokio, Japón

fokabe@soka.ac.jp ORCID [0009-0004-8864-339X](https://orcid.org/0009-0004-8864-339X)

Recepción de trabajo: 06-09-2023 - Aceptación: 19-09-2023 - Publicado: 20-09-2023

Páginas: 115-143

■ 1. PUNTO DE PARTIDA DE ESTE ARTÍCULO: ¿Cuál es la situación de la tasa media de adquisición de las vacaciones anuales retribuidas en Japón? ■ 2. ¿CÓMO SE HA FORMADO EL RÉGIMEN JAPONÉS DE LAS VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS? ■ 3. ¿QUÉ PUNTO DE VISTA FALTA EN EL RÉGIMEN JAPONÉS DE LAS VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS? ■ 4. ¿CÓMO ESTÁ FUNCIONANDO E INTERPRETANDO EL RÉGIMEN ACTUAL DE LAS VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS? ■ 5. ¿ESTÁN FUNCIONANDO EFICAZMENTE LAS POLÍTICAS QUE SE HAN INTRODUCIDO PARA MEJORAR LA TASA MEDIA DE VACACIONES ANUALES? ■ 6. ¿ES CORRECTA LA OPINIÓN: “MUCHOS TRABAJADORES JAPONESES NO TIENEN GANAS DE TOMAR VACACIONES PORQUE TIENEN EL TEMPERAMENTO Y LA ÉTICA DE TRABAJO ÚNICOS”? ■ 7. ¿QUÉ PERSPECTIVAS Y MEDIDAS SON NECESARIAS DE AHORA EN ADELANTE PARA QUE LOS TRABAJADORES JAPONESES PUEDAN DISFRUTAR DEL DERECHO A VACACIONES AL MISMO NIVEL QUE LOS TRABAJADORES DE LOS PAÍSES EUROPEOS? ■ 8. OBSERVACIÓN FINAL: ¿Podrá Japón hacerse verdaderamente un miembro responsable en la sociedad internacional? ■ 9. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

* La investigadora Aída Cabello Roldán ha colaborado en la traducción y adaptación del presente artículo.

RESUMEN

Es un hecho bien conocido que los japoneses no suelen querer disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas. Es cierto que la forma de trabajar japonesa dista mucho del sentido común en el mundo, pero ¿por qué se está dando este fenómeno? Para abordar este tema, examinaremos el problema desde tres perspectivas: (1) la singularidad del propio régimen japonés de vacaciones anuales, (2) los problemas que existen sobre cómo se opera e interpreta el régimen de vacaciones, y (3) la conciencia y valores de los japoneses hacia el trabajo. Sobre la base de estos análisis, señalaremos las perspectivas y mejoras requeridas para introducir un régimen general de vacaciones anuales retribuidas a nivel mundial en Japón.

PALABRAS CLAVE: vacaciones anuales retribuidas, régimen de vacaciones planificado, obligación de los empleadores de conceder vacaciones.

ABSTRACT

It is a well-known fact that the Japanese are very reluctant to take paid annual leave. It is true that the Japanese way of working is far from common sense in the world, but why is this phenomenon taking place? To address this issue, we will examine the problem from three perspectives: (1) the uniqueness of the Japanese annual leave regime itself, (2) the problems in how the vacation regime is operated and interpreted, and (3) the awareness and values of the Japanese towards work. Based on these analyses, we will point out the prospects and improvements required to introduce a world-matched paid annual leave regime in Japan.

KEYWORDS: paid annual leave, planned vacation regime, obligation of employers to grant vacations.

1. PUNTO DE PARTIDA DE ESTE ARTÍCULO: ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DE LA TASA MEDIA DE ADQUISICIÓN DE LAS VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS EN JAPÓN?

Es un hecho bien conocido en todo el mundo que los trabajadores japoneses no tienen muchas ganas de disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas.

Según un informe de investigación del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social (en adelante, "MSTBS"), la tasa media de adquisición de las vacaciones anuales estaba por debajo del 50 % desde 1947 en que se promulgó por primera vez el régimen de vacaciones anuales retribuidas en Japón, hasta 2017. Más tarde, ha permanecido por encima del 50 % hasta el año 2019 y subió al 57 % aproximadamente en 2021. En 2022, el número medio de días de vacaciones concedidas por los empleadores fue unos 18 días por trabajador, de los cuales los mismos tomaron alrededor de 10 días. Además, aunque la tasa de vacaciones subió más que hacía unos años, no ha llegado al 60 %. Sin embargo, el MSTBS expresa que "la cifra de 2022 fue la más alta desde el año en que se empezó a tomar la estadística"¹.

No es erróneo concluir que la tasa de vacaciones va mejorando, observando la tendencia nacional. Sin embargo, es evidente que, comparando la situación con la tasa de vacaciones de los trabajadores en todos los países miembros de la Unión Europea, la cual alcanza entre el 70 y el 100 %, la japonesa sigue siendo demasiado baja, a pesar de que han pasado ya 76 años desde su regulación legislativa.

Pero, ¿por qué los trabajadores japoneses no quieren disfrutar de vacaciones? En este artículo, responderemos claramente a esta duda comparándolo con España y otros países europeos donde es reconocido tomar descanso como uno de los derechos humanos más importantes, y, además, indicaremos nuestro punto de vista sobre qué tipo de perspectivas y medidas serán necesarias para que los trabajadores japoneses puedan disfrutar del derecho a unas vacaciones anuales a igual nivel que los trabajadores de los países europeos.

Para eso, primero explicaremos el proceso a través del cual el régimen japonés de las vacaciones anuales retribuidas ha ido evolucionando hasta la actualidad. Luego, examinaremos críticamente las formas de aplicar e interpretar el régimen actual, así como algunas medidas para mejorar la tasa de vacaciones. Asimismo, reflexionaremos sobre la opinión estereotipada de que "los trabajadores japoneses no disfrutaban de vacaciones por su temperamento y la ética de trabajo particular".

¹ MSTBS, "Resumen de la encuesta integral de las condiciones de trabajo de 2022", <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaikyou.pdf>

2. ¿CÓMO SE HA FORMADO EL RÉGIMEN JAPONÉS DE LAS VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS?

2.1. ¿Cómo es la estructura básica del régimen actual de las vacaciones anuales?

En primer lugar, se presentará brevemente la estructura básica del régimen actual de vacaciones, que está estipulado en el artículo 39 de la Ley 71/2018 de Normas Laborales (en adelante, “LNL”). El régimen actual tiene una característica bastante compleja: (1) se basa en el principio de que el trabajador puede solicitar vacaciones cuando quiera, (2) al mismo tiempo, el empleador puede concedérselas planificadamente a través de un acuerdo escrito con un sindicato o un representante de los trabajadores, y (3) además, se obliga a conceder hasta un total de cinco días naturales del número de los días de vacaciones que tiene cada trabajador.

2.1.1. Requisitos por los que pueden disfrutar el derecho a vacaciones

El trabajador que haya estado empleado de forma continua durante 6 meses a partir de la fecha en que empieza a trabajar según su contrato de trabajo², y que se haya presentado a trabajar al menos el 80 % de los días obligados a ello, obtiene “automáticamente”³ el derecho a las vacaciones anuales retribuidas (art. 39.1 de la LNL).

El “trabajo continuo” quiere decir que continúa trabajando bajo el mismo empleador. Sin embargo, en caso de que cambie el empleador a mitad de camino, el período trabajado bajo el mando del empleador anterior no se incluye en el período trabajado bajo el nuevo.

Al juzgarse los “días en que está obligado a trabajar” se consideran tanto los días que efectivamente ha trabajado como los días en que se ha ausentado a trabajar, por ejemplo, durante el período de un accidente laboral, el período antes y después del parto, el período en que no ha trabajado porque ha disfrutado de licencias por cuidado de niños, enfermos o ancianos de la familia (art. 39.10 LNL), el período en que se ha disfrutado de las vacaciones (Notificación No. 17/1947 emitida por el jefe de la Oficina de Inspección de Normas del Trabajo, en adelante, “JOINT”), el día en que ha llegado tarde al lugar de trabajo o ha salido temprano, etc.

Al contrario, son los “períodos excluidos de los días en que está obligado a trabajar”: los días festivos legales y no legales (Notificación No. 90/1958 JOINT), los días en que se exonera de trabajar por causas justificadas, y los días festivos en los que estuvo en la oficina por fuerza mayor u otras causas (art. 39.7 LNL. Notificación No. 3/2013 JOINT); etc.

2 Caso de la Asociación Central de las Carreras de Caballos, Sentencia del Tribunal Superior de Tokio, de 30 de septiembre de 1999.

3 Caso de la Oficina Forestal de Shiraishi de la Agencia Forestal y Caso de la Fábrica Koriyama de los Ferrocarriles Nacionales Japoneses, Sentencias de la Sala Segunda del Tribunal Supremo, de 2 de marzo de 1973.

2.1.2. Número de días concedidos

Al trabajador que haya cumplido los requisitos del "trabajo continuo" y la "asistencia de al menos el 80 % de los días en que está obligado a trabajar" se le conceden 10 días naturales de vacaciones (art. 39.1 LNL). Luego, por cada año adicional de trabajo continuo, se suma 1 día adicional a los 10 días y, además, después de 3 años y 6 meses de trabajo continuo, 2 días adicionales. Sin embargo, si el número de los días de trabajo en un año determinado resulta inferior al 80 % de los días de trabajo requeridos, no se concede ningún día adicional para el año siguiente (art. 39.2 LNL).

2.1.3. Formas de concesión

En principio, el empleador puede conceder las vacaciones de forma continua o fraccionada (art. 39.1 LNL). El empleador, en caso de que un trabajador quiera disfrutar de vacaciones por hora, tiene que concederle hasta cinco días del número de vacaciones que tiene cada trabajador a través de un acuerdo con un sindicato o representante de los trabajadores (art. 3.4 LNL).

2.1.4. Vacaciones anuales retribuidas para los trabajadores a tiempo parcial

El derecho a vacaciones se concede no solo a los trabajadores a tiempo completo, sino también a los trabajadores que trabajan menos de 40 horas por semana. Sin embargo, si un empleado trabaja menos de 4 días a la semana o 30 horas semanales, el número de días concedidos se recalcula en proporción a su jornada laboral (art. 39.3 LNL y art. 24-3 de la Ordenanza para la Aplicación de LNL).

2.1.5. Derecho de los trabajadores a solicitar el momento en que quiere disfrutar de las vacaciones, y derecho de los empleadores a concedérselas en un momento diferente

El trabajador puede solicitar libremente a su empleador el momento en que desea disfrutar de las vacaciones (art. 39.5 LNL). En principio, el empleador que ha recibido la solicitud está obligado a conceder las vacaciones en el momento solicitado por el empleado. Si el empleador no le proporciona las vacaciones al trabajador en el momento solicitado por este, será castigado con una pena de prisión de no más de 6 meses o una multa de no más de 300.000 yenes (art. 119 LNL). Sin embargo, en caso de que concederlas en el momento solicitado interfiera con la operación normal de la empresa, el empleador puede hacer uso del derecho de concesión en un momento diferente (art. 39.5 LNL).

2.1.6. Vacaciones concedidas planificadamente

En principio, los trabajadores pueden decidir libremente si disfrutan de las vacaciones, y a los empleadores se les prohíbe intervenir en dicha decisión. Sin embargo, con el fin de que un empleado pueda tomar vacaciones, el empleador puede decidir si dar premeditadamente el número de los días excepto 5 días que deben ser de libre disposición por cada empleado a través del acuerdo con el sindicato o el representante de los trabajadores (art. 39.6 LNL).

2.1.7. Obligación de que los empleadores decidan el momento en que los trabajadores disfrutan las vacaciones y su concesión

Para cada trabajador que tenga más de 10 días de las vacaciones anuales, el empleador debe conceder 5 días de vacaciones en el plazo de un año a partir de la fecha en que cada trabajador obtuvo su derecho a las mismas (art. 39.7 LNL). El empleador que viole esta obligación será multado con hasta un total de 300.000 yenes (art. 120 LNL).

2.1.8. Salario que se paga durante las vacaciones anuales

El empleador tiene que pagar el salario medio, el salario normal o una cantidad equivalente a 1/30 de la remuneración mensual estándar estipulada en la Ley 48/2023 de Seguro de Salud durante el tiempo en el que el trabajador disfrute de su periodo de vacaciones (art. 39.9 LNL).

2.1.9. Obligación de que el empleador preste atención a su empleado que desea disfrutar de sus vacaciones y no interferir en su uso

El empleador está obligado a: hacer un esfuerzo para disponer del personal de modo que los trabajadores puedan disfrutar fácilmente de sus vacaciones (art. 2.1 de la Ley 90/1992 de la Mejora del Horario de Trabajo), concederlas en el momento en que cada trabajador lo solicita dentro de lo posible⁴, y a velar por que el trabajador no sea tratado de forma desfavorable después de haberlas disfrutado (art. 136 disposición complementaria de LNL). Por lo tanto, ni que decir tiene que no es permisible dar una evaluación desventajosa sobre la base del número de los días de vacaciones tomadas por los trabajadores en la evaluación de las gratificaciones, el criterio para aumentos de salario, o la selección de personal para despedir, etc.⁵

2.1.10. Prescripción extintiva

El derecho a vacaciones se extinguirá por prescripción a los 2 años de la fecha en que lo obtuvo el trabajador (art. 115 LNL. Notificación No. 501/1947 del director de la Oficina de Normas Laborales del MSTBS) (en adelante, "dONL"). En Japón, el número máximo de días de vacaciones concedidos en 1 año es de 20 días naturales. Por lo tanto, si un trabajador no los ha usado durante un año, puede tomar hasta 40 días en el año siguiente.

4 Caso de la Estación de Retransmisión Telefónica Controlada por Yokote, Sentencia del Tribunal de Distrito de Akita, de 27 de junio de 1983.

5 Caso de ESU•UNTO•É, Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, de 18 de febrero de 1992 y Caso de Nichinoken Kansai y otros, Sentencia del Tribunal Superior de Osaka, de 6 de abril de 2012.

2.2. ¿Cómo se ha convertido el régimen japonés de las vacaciones anuales retribuidas en la estructura actual?

Como puede entender a simple vista la gente de España y otros países europeos, la estructura básica y el nivel del régimen japonés de las vacaciones anuales retribuidas no solo están lejos de los principios del artículo 40 de la Constitución Española y del artículo 38 de la RDL 2/2015 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, e incluso ni siquiera llega al nivel del Convenio n.º 132 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) de 1970.

Por ello, a continuación explicaremos brevemente cómo se ha formado este régimen japonés y cómo ha evolucionado hasta convertirse en la forma en la que se regula actualmente.

2.2.1. Licencia especial anterior a la Segunda Guerra Mundial

Antes de la Segunda Guerra Mundial (en adelante, “SGM”) no se contemplaban las vacaciones anuales retribuidas en la legislación laboral japonesa. Sin embargo, había muchos casos en los que cada fábrica o tienda tenía su propia licencia especial llamada “*Irô*”, así como cada oficina del gobierno, “*Shika*”⁶. Ni que decir tiene que cada fábrica, tienda y oficina del gobierno solo determinaban voluntariamente tal licencia especial, ya que no existía ninguna protección legal. Por lo tanto, estas licencias especiales no eran un derecho de los trabajadores, sino una medida de hecho dada por los empleadores como un favor a los empleados que habían demostrado su lealtad⁷.

Es decir, antes de la SGM, en Japón no se consideraba que “tomar un descanso es un derecho de los trabajadores”, sino que, por el contrario, bajo una consigna como “trabajar fielmente es una virtud” se había formado la “cultura de la vergüenza”⁸. A través de varias costumbres derivadas de tal cultura, los trabajadores japoneses han llegado a abstenerse estrictamente de hacer cosas que a los demás les molesten y parezcan ser perezosos⁹.

2.2.2. Primer régimen de vacaciones anuales retribuidas regulado en la LNL

En Japón, el régimen de las vacaciones anuales retribuidas se introdujo por primera vez en la LNL, que fue la primera legislación para proteger las condiciones de los trabajadores de la posguerra promulgada en 1947, cuando Japón había sido derrotado en la SGM y estaba ocupado por las potencias aliadas constituidas por las potencias victoriosas de la SGM¹⁰.

6 Kenichi Tadenuma, “Sobre la naturaleza jurídica de las vacaciones anuales retribuidas”, *Hitotsubashi Ronso*, Vol. 52, No. 2.

7 Yoshikazu Inumaru ed., *Syokko Jijyo (Condiciones de trabajo de los obreros)*, Iwanami, 1998.

8 Ruth Benedict, *The Chrysanthemum and the Sword: Patterns of Japanese Culture*, Houghton Mifflin, 1946.

9 Hiroshi Kousaka, *La estructura de la vergüenza*, Kodansha, 1982.

10 Keiichi Yoshitake, “Sobre la promulgación de la LNL”, *Normas Laborales*, septiembre de 1967.

A principios del período de posguerra, el Cuartel General de las Fuerzas Aliadas (en adelante, “CGFA”) decidió reorganizar la legislación laboral como parte de las reformas de democratización de Japón. Con este fin, el Comité Consultivo Laboral del CGFA ordenó al gobierno japonés en noviembre de 1945: abolir de inmediato varios controles laborales durante la guerra, y establecer unas leyes laborales adaptadas a la nueva época. Al mismo tiempo, basándose en el Convenio No. 52 de la OIT de 1936, el Comité Consultivo le aconsejó al gobierno japonés conceder al empleado regular como mínimo 6 días de vacaciones anuales retribuidas por año, y de ahí en adelante, incrementar el número de días de vacaciones por medio de convenio colectivo y/o de la legislación futura¹¹.

Aceptando estas sugerencias, el gobierno japonés comenzó a legislar las condiciones de trabajo, igualándolas al estándar internacional dentro de lo posible, prestando minuciosa atención a las prácticas laborales tradicionales de Japón y la situación de entonces¹².

En ese sentido, desde marzo de 1946, la División de Protección Laboral del Ministerio de Salud y Bienestar Social (origen del MSTBS actual) se refirió a varias opiniones sobre el número apropiado de días de vacaciones recopiladas desde muchos empleadores y trabajadores, y en junio elaboró un Anteproyecto del LNL en la que se garantizaron las vacaciones anuales retribuidas de 6 días a los que hubiesen trabajado de forma continua de un año y hubiesen alcanzado más de 80 % de asistencia. Más tarde, el Consejo de Legislación Laboral que se estableció inmediatamente en julio, convocó a expertos y partes interesadas de varios campos a realizar varias reuniones de subcomités y audiencias públicas para hacer unos ajustes finos, y redactó el prototipo que se ha convertido en el artículo 39 presente de la LNL¹³.

2.2.3. Proceso de revisión del régimen de vacaciones anuales retribuidas desde el período de alto crecimiento económico hasta la actualidad¹⁴

Japón recuperó su independencia en 1953. Posteriormente, Japón ha experimentado los periodos siguientes: el de alto crecimiento económico desde la década de 1960 hasta la de década de 1970, el de suprema prosperidad llamada la “burbuja económica” de la década de 1980, el de recesión económica desde finales de la década de 1990, y el de reforma del estilo de trabajo desde la década de 2010 hasta hoy en día. En cada etapa, se hicieron algunas revisiones del régimen de las vacaciones anuales.

En primer lugar, durante el período de alto crecimiento económico, Japón apuntó a la rápida reconstrucción y priorizó alcanzar el nivel económico de la sociedad internacional. En 1964, Japón

11 Eiji Takemae, *Estudio de la política laboral estadounidense hacia Japón*, Nippon Hyoronsha, 1970.

12 Kosaku Teramoto, *La vida de un burócrata*, autopublicado, 1976.

13 Asociación Editorial de Historia de la Administración Laboral, *Historia de la Administración Laboral*, Asociación de Derecho Laboral, 1969.

14 Yozo Yabe, Yoshihiro Koga, Hiroaki Watanabe, Masayoshi Iijima, Toru Kaizuka ed., *Cronología de la historia económica japonesa contemporánea 1868-2006*, Nihon Keizai Hyoronsha, 2008.

recuperó significativamente el poder económico, incluyendo la organización de los Juegos Olímpicos, la apertura del tren de alta velocidad, etc. Fue la época en que el conjunto de Japón experimentó una sensación de riqueza. Los japoneses, bajo el lema de que “nuestra empresa es equivalente a nuestra familia”, trabajaban para servir y contribuir a la empresa porque creían que si prosperase la empresa significaría que haría mejorar la vida de los trabajadores. Por esta razón, nadie dudaba en seguir trabajando durante muchas horas sin descanso¹⁵.

Durante el período de la burbuja económica, el gobierno y muchas empresas japonesas pensaban que conseguirían el mayor valor si llegasen el nivel más alto del mundo en competencia económica. Para realizar sus convicciones, pidieron aún más trabajo excesivo y durante muchas horas al pueblo japonés¹⁶. Fue algo muy natural que había sido criticado bastante puesto que ignoraba los derechos humanos no solo desde los países extranjeros sino también desde los trabajadores japoneses en sí.

Por eso, para apaciguar estas voces, en 1987, como una de las medidas para acortar las horas de trabajo, el régimen de vacaciones fue reformado por primera vez desde la promulgación de la LNL. En concreto, se aumentó el número de los días de 6 días a 10, y se creó el derecho a vacaciones anuales retribuidas para los trabajadores a tiempo parcial y su concesión planificadamente.

Entrada en la segunda mitad de la década de 1990, la economía japonesa comenzó a dar señales de desaceleración. Sin embargo, en 1993, el gobierno japonés decidió acortar la duración del trabajo continuo que se había requerido para disfrutar las vacaciones anuales de 1 año a 6 meses para responder al cambio del estilo de vida, especialmente entre los jóvenes, que comenzó a manifestarse después del período de la burbuja económica. Además, en 2008, se introdujo un método que hacía posible disfrutar de cinco días de vacaciones seguidos para promover más activamente un equilibrio armonioso entre el trabajo y la vida familiar basado en los valores diversos¹⁷.

Sin embargo, a pesar de que se llevaron a cabo las revisiones mencionadas, no subió la tasa de vacaciones ni tampoco se pudo parar el estancamiento de la economía japonesa. Una de las causas principales fue que no tomaban vacaciones no solo los empleados generales sino tampoco los gerentes, especialmente en las pequeñas y medianas empresas durante la recesión muy larga y profunda. Según una encuesta realizada por el MSTBS, las razones principales por las que no querían disfrutar de vacaciones fueron: “molestar a los demás”, “el ambiente en el lugar de trabajo hace que sea difícil tomarlas”, “me molesta la tozudez del jefe”, etc.¹⁸ Con estas respuestas se puede leer claramente que la mayor parte de los que trabajaban en las pequeñas y medianas empresas se estaban absteniendo de tomarlas, aunque desearan disfrutar de las vacaciones anuales.

15 Hideto Tsuboi, *La era del rápido crecimiento económico (Revisión del Japón de la posguerra)*, Rinsen Shoten, 2019.

16 Kenji Nagano, *La economía de burbuja: Los orígenes del extravío de Japón*, Shinchosha, 2016.

17 Tomohiko Nishino, *Historia financiera en la era de Heisei: Del estallido de la burbuja a Abenomics*, Chuko Shinsho, 2019. Yukio Yamaga, *30 años de historia de la economía japonesa: De la burbuja a Abenomics*, Iwanami, 2019.

18 MSTBS, “Sitio especial para promover las vacaciones anuales retribuidas”, <https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

Para destruir tal situación y desarrollar un entorno laboral en el que fuese fácil tomar vacaciones en todas las empresas, en abril de 2019, el gobierno japonés añadió un método basado en la nueva idea de que todos los empleadores estuviesen obligados a concederlas, y poniendo la meta de lograr la tasa media de un 70 % de vacaciones para 2025¹⁹.

2.3. ¿Qué pueden leer desde el proceso de formación del régimen jurídico de las vacaciones anuales retribuidas en Japón?

En Japón antes de la guerra, no existía el concepto del “derecho al descanso”, y en la sociedad y la empresa, se implantaba a la fuerza la idea de que el día de descanso se dio al trabajador que había trabajado diligentemente para la empresa como un favor del empleador.

En el proceso de la legislación y la enmienda de la LNL de la posguerra, varios parlamentarios y políticos habían aprovechado tal manera de pensar para recuperar y expandir rápidamente la economía japonesa. Bajo la premisa de que este estilo de trabajo es precisamente de tipo japonés, al proyectar por primera vez las vacaciones anuales, se aprobó el régimen por el que se podía modificar el número de días de vacaciones en proporción a la duración del servicio y del estado de asistencia. Además de eso, para frenar su uso excesivo, no introdujo una baja por enfermedad, sino que se adoptó el método por el que a los trabajadores se le permitía disfrutar de ellas libremente cuando quisieran. Como consecuencia, los trabajadores tuvieron que usar las vacaciones anuales para faltar al trabajo por una enfermedad u otras razones personales. Con este trasfondo, muchos trabajadores han llegado a estar en la situación en la que tienen el derecho a vacaciones, pero no pueden utilizarlas.

3. ¿QUÉ PUNTO DE VISTA FALTA EN EL RÉGIMEN JAPONÉS DE LAS VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS?

Hasta hoy, Japón no ha ratificado el Convenio 132 de la OIT, y sigue teniendo la política básica de mantener el régimen propio de vacaciones anuales. Como resultado, entre el régimen japonés y el de los países europeos hay muchos puntos diferentes: el objetivo básico, los requisitos para disfrutarlas, el número de los días concedidos, etc.

El mayor problema del régimen japonés es que no se basa en el estándar internacional que tiene por objeto proteger la vida de los trabajadores y los derechos humanos que se establecen en los convenios de la OIT, sino que enfatiza la protección relativa del derecho de los trabajadores, solo en caso de que no interfiera con la actividad de la empresa.

19 MSTBS, “Sobre el régimen de las vacaciones anuales retribuidas, No 3-2, 2022”, <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001005114.pdf>

3.1. ¿Cuál es el objetivo principal del régimen japonés de vacaciones?

En cuanto al objetivo y la necesidad de las vacaciones anuales, los Convenios de la OIT, así como las Constituciones y las leyes de España y otros países europeos, declaran que son para aliviar la fatiga liberando al trabajador de su trabajo, y se basan en el derecho a la vida.

En contraste con estos, no hay ninguna referencia clara al objetivo o el significado de las vacaciones anuales en ninguna parte de la Constitución ni el ordenamiento jurídico laboral japonés. Sin embargo, el MSTBS lo explica de la siguiente manera: es el régimen de vacaciones anuales que se conceden durante un cierto número de días al año salvo los días de descansos legales²⁰.

Leyendo esta explicación del MSTBS, se puede pensar que el régimen japonés también tiene el mismo objetivo que la sociedad internacional. Sin embargo, de hecho, el objetivo principal del régimen japonés es regenerar la fuerza de trabajo a través del descanso, y alentar a tomarse un descanso para hacer las tareas del hogar y otras actividades necesarias más que garantizar el derecho al descanso basado en el derecho a la vida.

Por supuesto que esta forma de usar las vacaciones no es para refrescarse, que es el propósito original estipulado por el convenio de la OIT. Por lo tanto, en Japón también es necesario establecer algunas leyes que especifiquen claramente unas licencias por enfermedad y otras especiales, conforme a lo previsto del Convenio de OIT. Sin embargo, dado que existen diferencias nacionales en el concepto y el método de distraerse y refrescarse, puede ser que no sea necesario recomendar inmediatamente disfrutar de largas vacaciones en Japón. No obstante, desde la perspectiva de la sociedad internacional, nos parece necesario redefinir la importancia y la necesidad de las vacaciones anuales a través de la ley para crear un entorno laboral que fomente las vacaciones continuas en Japón.

3.2. ¿Por qué existe la manera de poder tomarlas por unidad de hora o día?

Incluso hoy en día, muchos japoneses, a diferencia de los europeos, no tienen prácticamente nada una cultura o costumbre de disfrutar de largas vacaciones. Por esta razón, en el régimen japonés no se respeta nada el concepto de disfrutarlas continuadamente, que es de conocimiento común en la sociedad internacional. Por lo tanto, no hay ninguna garantía de que los trabajadores puedan tomarlas durante el periodo largo y, al contrario, a menudo se las toman por unidad de hora o día.

Según una encuesta realizada por el Instituto Japonés de Política Laboral y Formación (en adelante, "IJPLF"), a la pregunta de por qué no toman vacaciones, muchos japoneses respondieron que "porque no tienen nada que hacer", aunque las tomen²¹. Esta respuesta muestra que incluso si se les da vacaciones largas, es más probable que muchos participen en algunos empleos suplementarios

20 MSTBS, "Sobre el régimen de las vacaciones anuales retribuidas, Materia 2-1", <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000939797.pdf>

21 IJPLF, "Cuestionario de encuesta sobre el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas (Encuesta de empresa/encuesta de trabajadores), Serie de Encuestas No. 211", <https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/211.html>

en lugar de disfrutar del ocio durante las mismas. Si es así, para estimular que los japoneses las toman activamente para refrescarse, puede ser una medida eficaz que se fomente participar en diversos pasatiempos por unidad de hora o de día, que serán fáciles de tomar para ellos.

Sin embargo, basándose en tal supuesto, donde en Japón hay una costumbre de trabajar durante muchas horas, deberá fomentarse en cuanto sea posible las vacaciones continuas no solo para la recuperación de la fatiga mental y física del trabajador, sino también para la realización de la armonía entre la vida laboral y familiar. Al mismo tiempo, es necesario desarrollar un ambiente de trabajo en el que los empleados puedan trabajar de manera efectiva, y cambiar la mentalidad del trabajador japonés.

3.3. ¿Cómo afecta la prescripción extintiva?

Disfrutar de unas vacaciones anuales es precisamente el derecho que se tiene que recomendar a los trabajadores para disfrutarlas activamente en un estado saludable por año. Por ejemplo, no hace falta que los trabajadores usen la hora de descanso de hoy dentro del día de hoy. Por lo tanto, deberá modificarse la aplicación e interpretación de la prescripción extintiva sobre las vacaciones anuales.

En Japón, además, hay muchos casos en que los empleadores compran las vacaciones anuales que los trabajadores no tomaron en el plazo de dos años. Sin embargo, considerando el sentimiento y la manera de comportarse de los japoneses, si tal método está de hecho aprobado, se puede imaginar fácilmente que no pocos trabajadores se atreverán a optar por venderlas a los empleadores en lugar de disfrutarlas.

Consideramos que, desde el punto de vista de promover el disfrute de las vacaciones anuales, en principio, no debería permitirse la compra de vacaciones por el empleador. Bajo tal principio, creemos que se debe hacer un reglamento nuevo en el que se estipule que está obligado el empleador a comprar el número de los días de vacaciones que no haya podido tomar un trabajador a causa de algunas circunstancias del lugar de trabajo, a 3 o 5 veces más de su salario.

En fin, en nuestra opinión, en Japón se deberá abolir la prescripción extintiva de las vacaciones anuales²², y además se deberá restringir muy estrictamente la compra de vacaciones por el empleador.

22 Con respecto a la prescripción de los derechos a las vacaciones anuales, el Tribunal de Distrito de Shizuoka declaró lo siguiente: "Teniendo en cuenta la intención original del régimen de las vacaciones anuales retribuidas, (...) el régimen de las vacaciones anuales retribuidas estipulado por la LNL es el régimen que garantiza que los trabajadores puedan realmente tomar la cantidad de días de vacaciones anuales en un año fiscal específico. (...). Por lo tanto, dado que no existe ningún concepto de la prescripción en el uso de las vacaciones anuales, no hay lugar para que se aplique lo dispuesto en el artículo 115 de la LNL". (Caso del depósito de locomotoras JNR Hamamatsu, Sentencia del Tribunal de Distrito de Shizuoka, de 23 de marzo de 1973). También estamos de acuerdo con este juicio.

4. ¿CÓMO ESTÁ FUNCIONANDO E INTERPRETANDO EL RÉGIMEN ACTUAL DE LAS VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS?

Observado la forma de interpretarse y aplicarse del régimen de las vacaciones anuales, a menudo sentimos que no se da la prioridad a que puedan ejercer los trabajadores completamente su derecho sino a la actividad económica de las empresas. A continuación presentaremos algunos ejemplos de dichas interpretaciones y prácticas.

4.1. ¿Cómo funciona el principio de que los trabajadores pueden solicitar el disfrute de vacaciones cuando quieran?

Si las vacaciones anuales tienen por objeto recuperarse de la fatiga, es indiscutible que los trabajadores deben poder disfrutar libremente de tal derecho y poder tomar el número de días necesarios a tal fin. Además, también debe garantizarse perfectamente la libertad de disfrutarlas sin interferencia de los empleadores u otros terceros, siendo evidente que los medios de recuperación de la fatiga difieren de persona a persona. Sin embargo, en muchas empresas japonesas, se hace un reglamento en la normativa de empresa en el que un trabajador presenta una declaración de motivos a su empleador al menos unos días antes de la fecha en que desea tomarlas. También hay muchos casos en los que los empleadores preguntan directamente sobre la razón de la solicitud.

Nos parece que lo que piden los empleadores sobre la presentación de un formulario de solicitud con unos días de anterioridad no es necesariamente irrazonable, si su objeto es facilitar la colocación adecuada de personal²³. Sin embargo, dado que el derecho de los trabajadores a solicitar el momento en que quieren tomarlas debe protegerse en la mayor medida posible, aun cuando hay un vicio en el mero requisito formal de su presentación, debe juzgarse que la denegación inmediata de la solicitud constituye un abuso de derecho de los empleadores, salvo que no interfiera en la operación normal de la empresa.

Además, debe restringirse estrictamente que el empleador pregunte al trabajador sobre la razón por la que desea tomarlas, especialmente en el lugar de trabajo japonés. Si fuera admisible hacer tal pregunta, sólo sería en unos casos excepcionales, por ejemplo: cuando sea necesario ajustar la operación de la empresa para permitir que un trabajador pueda tomarlas, etc. Aparte de unas excepciones, creemos que no se debe permitir que los empleadores pregunten.

²³ El Tribunal Supremo dice: "Incluso si el empleador ejerció el derecho a conceder vacaciones en otro día después de que había comenzado o pasado el período de vacaciones solicitado por el empleado, en caso de que la solicitud de empleado estuvo muy cerca del inicio del período de vacaciones, y el empleador no podía tener el tiempo suficiente para decidir si ejerce el derecho a concederlas en otro día, no se considera inmediatamente ilegal, sino en algunos casos, legal". (Caso de la Oficina Telefónica de Comorana, Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, 18 de marzo de 1982).

4.2. ¿Cuál es la relación entre el derecho de los trabajadores a solicitar el momento en que quieren tomar las vacaciones anuales y el derecho de los empleadores a concederlas en un momento diferente?

En Japón, en principio, los trabajadores pueden solicitar libremente a los empleadores el momento en que desean disfrutar de sus vacaciones. Por lo tanto, en teoría, no son iguales el derecho de los trabajadores a solicitarlas y el derecho de los empleadores a concederlas en otro momento, y aquel debe prevalecer sobre este²⁴. Por lo tanto, la legitimidad del ejercicio de ese derecho por los empleadores parece que deber juzgarse de forma más bien estricta²⁵. Sin embargo, en Japón, el criterio es bastante vago, y además hay muchos casos en los que se prioriza la circunstancia de la empresa.

La legitimidad del ejercicio del derecho de los empleadores se juzga por si “interfiere con la operación normal de la empresa” o no. Al recibir la solicitud de vacaciones, al empleador se le permite juzgarla generalmente basándose en los siguientes factores: escala de la empresa, su cargo o posición del solicitante, su función laboral, grado de dificultad para colocar otro personal sustituido, grado de impacto en la operación debido a sustitución, duración del período de vacaciones, etc. Sin embargo, es común que por estos factores suelen priorizarse las circunstancias de la operación más que las necesidades del trabajador, siendo claro que, por ejemplo, cuanto mayor sea el número de días solicitados, mayor dificultad para la operación normal de la empresa. Dado que el derecho de los trabajadores se determina bajo la condición de cancelación con el ejercicio del derecho de los empleadores²⁶, parece tener que juzgarlo con el máximo rigor al determinar si existen o no algunas circunstancias graves que puedan impedir el ejercicio del derecho de los trabajadores.

Sin embargo, hubo un caso en el que un reportero de una agencia de noticias que reunía los datos del impacto del accidente nuclear de Chernóbil en los países europeos, solicitó a la agencia las vacaciones largas y continuas de unas cuatro semanas, pero la agencia ejerció al derecho del empleador a concederlas en otro período, y solo le concedió dos semanas en principio. En ese sentido, el Tribunal Supremo dictaminó que “no se puede decir que el juicio discrecional de la empresa sea irrazonable en violación del espíritu del artículo 39 de la LNL, y es legal” por las razones siguientes: “(1) la empresa no pudo colocar a otro personal sustituyendo al reportero por su muy especializada labor durante tal largo período; (2) aunque la agencia no había colocado a otro personal excepto a dicho reportero para sus funciones, no era la situación inapropiada, porque también hubo circunstancias ineludibles en términos de gestión empresarial; (3) el reportero solicitó de forma unilateral los días y la duración sin tener una suficiente coordinación previa con la agencia; y (4) dado que la

24 Fuminobu Okabe, *Las 15 lecciones básicas del derecho del trabajo* (libro electrónico), Editorial GX, 2022.

25 Caso del Autobús JR del Oeste de Japón, Sentencia de la Sucursal de Kanazawa del Tribunal Superior de Nagoya, de 16 de marzo de 1998. Esta sentencia ordenó que se pagase una indemnización el empleador que frecuentemente ejerció el derecho a conceder las vacaciones anuales en otro día debido a la escasez de mano de obra.

26 Yuichiro Mizumachi, *Derecho laboral y empleo detallada*, 2ª edición, Prensa de la Universidad de Tokio, pág. 752, 2021.

agencia le propuso dividir su duración en dos partes, y le concedió los días de la primera mitad y ejercitó su derecho de cambiar solo la segunda mitad, se considera que la agencia prestaba la debida atención al derecho del reportero”²⁷.

Consideramos que existen muchos problemas con esta sentencia del Tribunal Supremo. Las razones (1) y (2) equivaldrían a decir que se afirma que no es ilegal necesariamente que una empresa no coloque ningún personal adecuado y no elabore un plan de trabajo para el pleno ejercicio del derecho a vacaciones. La razón (3) dice que “el trabajador debe esforzarse para hacer algunos ajustes suficientes con la empresa”, pero se atrofiaría aún más a los trabajadores en Japón, donde existe una fuerte atmósfera de renuencia a tomar vacaciones. Además, la razón (4) dice que “la empresa dio la debida consideración al derecho del reportero”, pero creemos que no puede decir que al reportero se le dio una debida consideración por parte de la agencia que presentó tal plan alternativo, incluso después de preguntárselo, porque es claro que físicamente no es posible reunir varios datos en Ucrania y otros países europeos solo en 2 semanas.

4.3. ¿Hasta qué punto se permite un trato desfavorable por el disfrute de las vacaciones?

El derecho a vacaciones es de naturaleza obligatoria según se dispone en la LNL. Por lo tanto, no hace falta exponer que el empleador no puede tratar desfavorablemente al trabajador que las toma, sin que tampoco se atreva a declarar la obligación de eliminar la injerencia del empleador en el disfrute de vacaciones en la ley. El artículo 136 de las Disposiciones Complementarias de la LNL, que establece que “El empleador no debe tratar desventajosamente al trabajador que haya tomado vacaciones anuales, como reducción de salarios”, debe interpretarse como advertencia estricta para los empleadores, aunque nos sentimos algo incómodos con que esta frase esté escrita como si fuera una obligación de hacer un esfuerzo.

Sin embargo, en el caso en el que una empresa de taxis trató a un conductor que había pedido sus vacaciones anuales a través del trámite oficial después de que la empresa elaborara un horario de trabajo mensual como ausente, y no le pagó un “plus de asistencia perfecta”, el Tribunal Supremo dictaminó que “El artículo 136 no tiene el efecto de derecho privado, y además no puede decirse que sea una violación del orden público y la moral porque la cantidad del plus de asistencia perfecta es muy poco en este caso”²⁸.

No hace falta decir que al conductor ya no se le paga por asistencia perfecta si se negó a la orden formal del empleador y estuvo ausente, pese a que el empleador había ejercido un derecho legítimo de concederlas otro día, teniendo en cuenta las circunstancias concretas del lugar de trabajo. Sin embargo, en este caso, es evidente que la decisión del empleador es ciertamente desventajosa para el conductor que está ejerciendo justamente sus derechos legales. Por ello, creemos que tiene que reconocerse que el artículo 136, en combinación con el artículo 39, tiene el efecto de derecho privado, y que no se refiere a meramente la obligación del empleador de realizar esfuerzos, sino que no

27 Caso de la Agencia de Noticias de Jiji, Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, de 23 de junio de 1992. Todavía hoy, esta sentencia sigue teniendo gran influencia como criterio para juzgar la legitimidad del derecho de los empleadores a conceder vacaciones en otro día.

28 Caso de la Compañía de Tráfico de Numazu, Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, de 25 de junio de 1993.

es posible imponer desventajas sustanciales a los trabajadores que tomaron las vacaciones anuales. Pero, sin embargo, el Tribunal Supremo dice que será irrelevante determinar si viola o no el orden público y la moral, porque “es muy escaso el plus de asistencia perfecta”.

No obstante, creemos que el monto concreto del plus de asistencia perfecta es irrelevante para determinar si viola o no el orden público y la moral. Al contrario, si se permite tal enfoque arbitrario por parte de la empresa, tendrá el efecto de reducir la reivindicación del derecho de los trabajadores. Además, se teme que la desconfianza mutua se agudice, lejos de tener un efecto positivo en las relaciones laborales posteriores.

Después de todo, cuando surgen problemas entre el empleador y el empleado, especialmente en Japón, parece que se debe dar prioridad a determinar si está justificado el ejercicio del derecho de los trabajadores.

5. ¿ESTÁN FUNCIONANDO EFICAZMENTE LAS POLÍTICAS QUE SE HAN INTRODUCIDO PARA MEJORAR LA TASA DE VACACIONES?

5.1. ¿Por qué no funciona bien el régimen de las vacaciones concedidas de forma planificada en Japón?

Existen numerosas causas por las que no funciona correctamente el régimen japonés de vacaciones planificadas.

5.1.1. Dificultad en la introducción del régimen de las vacaciones planificadas en sí

Si un empleador desea utilizar las vacaciones planificadas, es necesario consultar con un sindicato o un representante de los trabajadores. Sin embargo, la mayoría de los sindicatos japoneses son un grupo compuesto solo por los empleados de cada empresa, y el índice actual de organización sindical está muy por debajo del 20 %²⁹. Por esta causa, hay muchos casos en los que un sindicato toma una política en demasiada cooperación con el empleador. Por otro lado, en Japón, muchos representantes de los trabajadores no tienen el poder de sustituir a un sindicato, y solo pueden desempeñar el papel de transmitir la intención del empleador a los empleados de la empresa. Además, en la empresa en que es débil la solidaridad entre los empleados, el representante de los trabajadores a menudo tiende a aceptar varias intervenciones tangibles e intangibles del empleador. El empleador que quiere utilizar las vacaciones planificadas tiene que redactar el formulario de prestación: (1) por lugar de trabajo, (2) por grupo, o (3) por individuo. En caso de que elija uno de los dos primeros (por lugar de trabajo o por grupo), debe decidir el momento de las vacaciones anuales por acuerdo entre

29 MSTBS, “Resumen de la encuesta básica de sindicatos 2022”, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/dl/gaikyou.pdf>

el empleado y el sindicato, y en caso del último (por individuo), debe elaborar el horario para cada trabajador (Notificación No. 1/1988 del dONL del MSTBS).

En resumen, muchos empleadores no sienten ningún beneficio de introducir este método, porque es demasiado complejo el procedimiento para introducirlo.

5.1.2. Contradicción en la operación del régimen de las vacaciones planificadas

Una vez que se ha concluido un acuerdo de las vacaciones planificadas, en principio, se excluyen tanto el derecho de los empleados a solicitar el momento en que quieren tomarlas como el derecho de los empleadores a concederlas en otro momento. A menos que el acuerdo sea obviamente irrazonable o injusto, no se permitirá aquella acción en virtud de la cual, manifestando su intención de oponerse al día determinado por el acuerdo, trabajen en ese día, y reclamen de nuevo otro día para tomar vacaciones³⁰.

Sin embargo, parece invertirse el orden de prioridad al subestimar al trabajador que intenta activamente tomar vacaciones en Japón cuando se adopta el principio de tomarlas libremente, porque se hizo el método de las vacaciones planificadas como una de las medidas para alentar a los trabajadores.

5.1.3. Dificultad en el trato con los trabajadores que no tienen derecho a las vacaciones anuales

Otro gran problema es cómo tratar a los trabajadores que no tienen derecho a las vacaciones anuales.

Este problema surge especialmente al adoptarse un plan en el que se conceden vacaciones por lugar de trabajo. En este caso, la naturaleza jurídica de la exención de obligación laboral para los trabajadores que no tienen derecho a vacaciones puede considerarse: un feriado sustituto, un feriado especial no remunerado, o un permiso de vacaciones reclamable. Sin embargo, cada forma de pensar parece tener ventajas y desventajas.

La idea de la sustitución de las vacaciones anuales no es necesariamente adecuada, ya que confunde las vacaciones anuales que se establecen en los días obligatorios de trabajo, con el día de descanso en que no se obliga a trabajar. En cuanto a la idea de un permiso especial no retribuido, no es necesariamente un interés para los trabajadores fijarlo unilateralmente como un día festivo no retribuido, pese a que el permiso no sea por voluntad propia de los trabajadores. Además, a los empleadores no se les podrá obligar a pagar la totalidad del salario, porque no se encuentra dentro de la causa imputable al acreedor el ejercicio por el empleador del régimen establecido por el LNL (art. 536 2 Código Civil)³¹.

³⁰ Caso del Astillero de Nagasaki del Industrias Pesadas de Mitsubishi, Sentencia del Tribunal Superior de Fukuoka, de 24 de marzo de 1994.

³¹ En cuanto a la Carga del Riesgo de los Obligados, el artículo 536 del Código Civil establece: "(1) Si el cumplimiento de una obligación se hace imposible por causa no atribuida a ninguna de las partes, el acreedor puede negarse a realizar la contraprestación. (2) Si el cumplimiento de una obligación se hace imposible por causa imputable al acreedor, éste no puede negarse a cumplir la contraprestación".

Con respecto a este punto en cuestión, el Tribunal Supremo adoptó el concepto de reclamos por concesión de licencia, y juzgó que se entendía que el régimen de concesión de la licencia del artículo 26 de la LNL³² sería más amplio que el concepto del artículo 536, párrafo 2 del Código Civil, e incluiría los obstáculos de los negocios y las gestiones ocasionadas por el empleador³³.

Claro que, si hay razones justificadas para adoptar el método de la asignación específico del lugar de trabajo, y está un trabajador recién contratado después de la introducción de este método, parece apropiado el juicio del Tribunal Supremo. Sin embargo, en el caso de que un empleador adopte sin ninguna razón justificable el método de las vacaciones concedidas por lugar de trabajo, aunque exista el trabajador que no tiene el derecho a las vacaciones anuales, no se le aplicará el artículo 26 de la LNL, sino el artículo 536, párrafo 2 del Derecho Civil.

En resumen, la razón principal por la que las vacaciones planificadas no se han extendido en Japón es porque dificultan el equilibrio entre el principio de libre designación de vacaciones y el método de las vacaciones planificadas.

5.2. ¿Se ha protegido el derecho de los trabajadores a disfrutar de las vacaciones anuales con la introducción del método de las vacaciones concedidas obligatoriamente por los empleadores?

Con la introducción del método de las vacaciones obligatorias, sin duda ha aumentado ligeramente la tasa de vacaciones. Sin embargo, este resultado es el esperado desde el principio, porque multa al empleador que haya violado su obligación. Al revés, parece que la introducción de tal método que apunta a aumentar formalmente el número de los días de vacaciones disfrutados refrenaría sustancialmente el uso de vacaciones para refrescarse.

Existen muchos problemas en el método de las vacaciones obligatorias. Los principales son los siguientes:

5.2.1. Riesgo de menospreciar la importancia de las vacaciones anuales antes de que se introduzcan las vacaciones obligatorias

No hace falta decir que tomar vacaciones es un derecho para los trabajadores. Además, en Japón, elegir libremente el momento en que se quiere tomarlas en sí es un derecho. Por lo tanto, puede concurrir un riesgo de que se convierta en un mero medio de ajuste de trabajo el método de que les permita a los empleadores decidir finalmente cuándo y cómo se les conceden. En otras palabras, es muy probable que los empleadores no indiquen la fecha o el período desde el punto de vista de la

³² En cuanto a la Asignación por Ausencia del Trabajo, el artículo 26 de la LNL establece: "En caso de ausencia del trabajo por causas imputables al empleador, el empleador deberá pagar al trabajador una asignación equivalente a por lo menos el 60 por ciento de su salario promedio durante ese período de ausencia del trabajo".

³³ Caso de Aerolíneas del Noroeste, Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, 17 de julio de 1987.

necesidad de los trabajadores, sino que lo decidan desde el punto de vista de la necesidad de ajustar la cantidad de trabajo. Como resultado, se detectan no pocas situaciones contradichas en las que los trabajadores se ven obligados a tomar vacaciones en los días en que no lo desean. Además, dado que la administración de concederlas está asignada a los mandos medios, está ocurriendo un problema inesperado de que, si no se pueden distribuir bien las vacaciones anuales a los trabajadores, se verá afectada negativamente la evaluación del desempeño de los mandos medios.

5.2.2. Preocupación por hacer más difícil el disfrute de vacaciones

En Japón, pueden disfrutarse las vacaciones anuales también por enfermedad u otros motivos personales prohibidos por el Convenio núm. 132 de la OIT. Por lo tanto, los trabajadores japoneses tienden generalmente a no tomarlas para refrescarse, porque tienen que usarlas por determinados asuntos urgentes, accidentes o enfermedades. Pese a eso, si los trabajadores se ven obligados a tomar cinco días, se sentirán que es cada vez más difícil utilizar libremente los días restantes. Esto es obvio por el hecho de que la subida drástica de la tasa de vacaciones no se ha mostrado desde 2019 en que se introdujo este método de vacaciones obligatorias.

5.2.3. Riesgo de que se reduzca aún más la tasa de vacaciones

Desde el principio, los empleados que trabajan en las pequeñas y medianas empresas, así como los trabajadores no regulares, no tienen necesariamente un ambiente para poder disfrutar fácilmente de las vacaciones anuales. Además, existen diferencias considerables en la tasa de vacaciones disfrutadas por empresa, industria y ocupación. Sin embargo, con el método actual de las vacaciones obligatorias no se toma en consideración tal situación casi nunca. Por tanto, no puede reducirse menos de que este método no ayude nada a mejorar la tasa de vacaciones entre los trabajadores que tienen dificultades para disfrutarlas³⁴.

De hecho, por ejemplo, según un informe sobre el número de accidentes laborales anunciado por el MSTBS, en comparación con el número en 2018 antes de introducir este método y el de 2020 después de su introducción, el número de incidencia aumentaba. En concreto, hubo 465 lesiones laborales certificadas relacionadas con trastornos mentales y 76 suicidios (incluidos el intento de suicidio) en 2018, pero en 2020, fueron 608 lesiones, y 81 suicidios³⁵. Este resultado demuestra que el método de vacaciones obligatorias tiene poco efecto de cambiar de situación de los que trabajan en un entorno laboral duro.

5.2.4. Peligro de aumento del número de los trabajadores que no tienen derecho a las vacaciones anuales

A todos los trabajadores japoneses no se les conceden vacaciones, ya que se requieren requisitos de servicio y asistencia continuos para disfrutarlas. A pesar de esta situación, a causa de que se

34 MSTBS, "Panorama de la encuesta integral de las condiciones de trabajo 2021", <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/21/dl/gaikyou.pdf>

35 MSTBS, "Estado de indemnización por accidentes de trabajo como la muerte por exceso de trabajo", https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26394.html

introdujo el método de las vacaciones obligatorias, se eleva la posibilidad del riesgo de aumento del empleo precario a través de contratos de duración determinada que no otorgan el derecho de los trabajadores a vacaciones.

5.3. ¿Cómo se valora el método actual de las vacaciones obligatorias?

Incluso para los trabajadores que no desean usar positivamente el derecho a vacaciones, probablemente será irrelevante la manera de tratar de subir la tasa de vacaciones, si se obliga a los empleadores a indicar el momento en que se conceden. No hace falta decir que la perspectiva importante en la política japonesa actual con respecto a las vacaciones anuales no establece un objetivo numérico para alcanzar formalmente el porcentaje de las vacaciones utilizadas, sino que desarrolla un entorno laboral en el que los trabajadores puedan disfrutar voluntariamente del derecho a vacaciones. En este sentido, el método actual de las vacaciones obligatorias no se adapta a la finalidad del derecho a vacaciones, e incluso parece nocivo. Además, continuar con este método parece seguir enviando el mensaje erróneo de que la baja tasa de vacaciones se debe a que los trabajadores no las toman.

Por lo tanto, este método actual parece deber revisarse lo antes posible.

6. ¿ES CORRECTA LA OPINIÓN: “MUCHOS TRABAJADORES JAPONESES NO DISFRUTAN DE SUS VACACIONES PORQUE TIENEN EL TEMPERAMENTO Y LA ÉTICA DE TRABAJO ÚNICOS”?

6.1. ¿Cuál es el llamado “temperamento japonés”?

Como ya se ha visto anteriormente, las razones principales por las que los trabajadores japoneses dudan en tomar vacaciones son el excesivo vacile y la consideración hacia sus superiores y compañeros del lugar de trabajo. Debido a esta manera de pensar, a menudo se considera que los japoneses tienen un carácter colectivo, ocultan sus emociones, son pacientes y diligentes, y trabajan lealmente.

Es cierto que muchos japoneses tienen los valores de que es bueno mantener una vida de grupo poniendo demasiado énfasis en la cooperación y la armonía en el interior de Japón. Además, en la sociedad japonesa existe la fuerte presión que les obliga a obedecer al ambiente del grupo, y si no lo quieren, a salirse del grupo³⁶. Por lo tanto, a los japoneses no se les da bien generalmente insistir en su propia opinión y actuar por su cuenta, y tienden a actuar siguiendo el orden del grupo incluso si se reprimen contra su propia voluntad.

36 Chie Nakane, *Relaciones humanas en la sociedad vertical*, Kodansha, 1967; Chie Nakane, *Sociedad Vertical y Japón Contemporáneo*, Kodansha, 2019; Naofumi Kougami y Naoki Sato, *Presión para conformarse: ¿Por qué la sociedad japonesa es asfixiante?*, Kodansha, 2020.

6.2. ¿Cómo se ha formado el llamado “temperamento japonés”?

6.2.1. Factores naturales y sociales

Aunque está separado de otros países por el mar y obligado a llevar una vida autosuficiente, Japón es un país insular pobre que no tiene ni recursos minerales y energéticos ni tierras inmensas para cultivar los productos agrícolas.

Por ello, para seguir viviendo en esta nación insular, había sido especialmente importante desde la edad antigua mantener cierta unidad de vida comunitaria y ayudarse unos a otros con un espíritu de ayuda mutua. Para mantener y fortalecer tal unidad, los líderes de grupo obligaron a los que deben vivir dentro del grupo a seguir su voluntad y varios mandamientos comunes. Forman una base de la cultura japonesa estas maneras de pensar y de comportarse, que se derivan del espíritu de la Constitución de los Diecisiete Artículos redactada por el Príncipe Umayado en la que se estableció el orden más estimable en el antiguo Japón: “La armonía es preciosa”³⁷.

Por esta razón, en Japón, se considera que es muy importante mantener la disciplina que se ha venido formando con las costumbres y reglas transmitidas dentro de un grupo desde el tiempo inmemorial. Además, bajo el duro entorno natural y social de Japón, desobedecer la orden del grupo significaba ser excluido de la vida comunitaria y ser conducido directamente a la muerte. Por eso, la actitud y la manera de comportarse de los japoneses están relacionados, en parte, con el sentimiento de miedo a la muerte que surge del llamado *Murahachibu* que le deja fuera del grupo, y siguen formando la base de la sociedad japonesa³⁸.

6.2.2. Factores ideológicos y educativos

En la era de Edo, el shogunato de Tokugawa, para exhortar a que la gente japonesa trabaja aplicada-mente, popularizó la educación incorporada a la visión moral confuciana de que “Trabajar afanosa-mente es lo bueno” y “respetar los rangos de superiores e inferiores es lo valioso”. En otras palabras, utilizó la mentalidad confuciana como la herramienta por la que controlaba a la gente para aumentar la productividad.

El shogunato de Tokugawa expuso la fuerte presión de las potencias occidentales que le coaccio-naron a empezar a negociar, y por fin cayó. Sin embargo, para contrarrestar el poder militar y econó-mico de los países occidentales, el gobierno Meiji, que se estableció después de la era de Tokugawa,

37 La Constitución de los Diecisiete Artículos es la primera Constitución en Japón, que fue un documento legal compilado por el príncipe Umayado (alrededor del siglo VI), quien fue un regente de la Emperatriz Suiko quien fue la primera Emperatriz en Japón. No obstante, su contenido se caracterizó fuertemente como un código moral para aristócratas y burócratas basado en el confucianismo y el budismo. El texto completo de esta Constitución está registrado en el *Nihon Shoki*, uno de los libros de historia más antiguos de Japón. “La armonía es preciosa” enunciada en el artículo 1º de esta Constitución fue la idea central de este ordenamiento jurídico.

38 Zenji Rekikawa, *Murahachibu*, Kawade Shobo Shinsha, 2022.

apuntó a una rápida modernización y promovió enérgicamente las dos políticas para fortificar el país: fortalecer las fuerzas militares, y promover la industrialización. Al mismo tiempo, difundió la educación integral basada en la ideología de que es verdaderamente importante apoyar y desarrollar Japón, centrado en el Emperador por el pueblo en su conjunto, y en la virtud de no escatimar esfuerzos para reflejar a Japón.

En otras palabras, el sentido del valor del gobernante, que se había establecido desde antes de la era de Edo, se utilizó para el rápido desarrollo económico y la conducción de la guerra. Como resultado, durante la SGM, bajo las consignas como “Lunes, lunes, martes, miércoles, jueves, viernes, viernes” y “No queremos nada, hasta que triunfamos en la guerra”³⁹, los japoneses se veían forzados a trabajar durante muchas horas.

6.2.3. Reconstrucción de posguerra y factores económicos

Después de la SGM, en 1947, se puso en vigor una Constitución nueva bajo el liderazgo del comandante general supremo del CGFA que ocuparon Japón, por la cual se cambiaron completamente el mecanismo y el valor de la economía política antigua. Sin embargo, muchos japoneses que habían perdido todo por la guerra, para recuperarse rápidamente de la situación negativa de entonces, no apoyaron la ideología racional de la Constitución, sino la creencia tradicional de que todos los japoneses tendrían que trabajar durante muchas horas. Como ya se ha dicho anteriormente, tal manera de pensar fue bastante natural para los japoneses, que han vivido en un entorno natural y social en el que incluso la supervivencia se veía amenazada si no se mantenía el orden del grupo.

A partir de 1952, cuando se recuperó la independencia hasta la década de 1970, entró en un período de alto crecimiento económico. Durante el mismo, todos los japoneses pobres sentían que cuanto más trabajaban, más ricas se harían sus vidas. Por esta razón, daban gran importancia a la actividad económica, aunque ridiculizado por el mundo mediante lemas como que “los japoneses son como si fueran un animal económico”⁴⁰.

Durante el período de la década de 1980 hasta principios de la de 1990, que se denominó la “economía de la burbuja”, Japón se convirtió en la segunda potencia económica del mundo después de Estados Unidos en términos del Producto Interno Bruto (PIB). En este período, los japoneses que se han vuelto más ricos en su conjunto finalmente despertaron a la diversificación de sus valores y a vivir a su manera. Es decir, fue la época en que los japoneses, a diferencia del período de alto crecimiento económico en que trabajaban solo para salir de la pobreza, trabajaban para buscar riqueza material y espiritual, y deseaban disfrutar del ocio y el descanso.

39 El “Lunes, Lunes, Martes Miércoles, Jueves, Viernes, Viernes” fue un eslogan creado por la Marina Imperial Japonesa, que practicaba duro todos los días, renunciando a los sábados y domingos. Luego, durante la SGM, este eslogan se utilizó para obligar a la gente japonesa a trabajar diligentemente todos los días. El “No queremos nada hasta que ganemos” también fue un eslogan que significaba que los japoneses se unieron y cooperaron durante la SGM. Se dice que hizo esta obra una niña japonesa de 11 años en ese momento.

40 El “animal económico” tiene los significados positivo o negativo. Aquí, uso en el sentido de “una expresión despectiva para las personas que actúan con la búsqueda del beneficio económico como primera prioridad” (*Kojien*, 7 ed., Iwanami, 2018).

6.2.4. Factores socioeconómicos actuales

Después de que se hundiera la economía de la burbuja, la competitividad de las empresas japonesas empezó a debilitarse rápidamente, y la vida de los japoneses se ha vuelto relativamente pobre en comparación con la de otros países avanzados. A pesar de tal situación, a partir de 2012, el gobierno japonés llevó a cabo varias políticas para fortalecer más la libertad económica por medio de la flexibilización del mercado de empleo⁴¹. Como resultado, pese a que Japón está en un entorno laboral muy duro, el índice de precios al consumidor sigue subiendo a un ritmo que supera la tasa de la subida de salario, y también la carga de los impuestos y las primas de la seguridad social suben gradualmente.

En la actualidad, el salario mínimo y el ingreso anual medio han caído al nivel más bajo de los países miembros de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCED)⁴², y los japoneses están en la situación de que no tienen otro remedio que trabajar más que antes. Además, la mayoría de las empresas japonesas sufren escasez muy grave de mano de obra⁴³. Cada trabajador tiene que manejar una cantidad excesiva de trabajo que no hay posibilidad de terminar en ocho horas. Por tales circunstancias, cada vez es más difícil que los trabajadores disfruten de las vacaciones anuales.

Durante estos últimos años, el cambio de conciencia y la forma de comportarse han comenzado a aparecer de manera clara, especialmente entre los jóvenes. Por ejemplo, según un informe del Gabinete de oficina, está aumentando notablemente el número de los jóvenes y los buscadores de empleo que desean trabajar en empresas en la que puedan tomar fácilmente vacaciones anuales⁴⁴.

Estos datos insinúan que hay algunos antecedentes y causas por las que los japoneses no disfrutan del descanso, aunque lo deseen. La mayor parte de los trabajadores están hartos del lugar de trabajo cerrado donde se hace caso omiso a la individualidad y los derechos humanos de los trabajadores. El número de japoneses que quieren tomar tiempo libre va aumentando constantemente si se les garantiza un salario por el que se les permita llevar una vida normal.

6.3. ¿Piensan de verdad que los trabajadores japoneses no quieren tomar las vacaciones anuales?

El llamado “temperamento japonés” vino formándose a través de la vida severa de un país insular, y de los valores que se han hecho artificialmente por varios líderes que han dirigido la vida colectiva única de Japón desde hace largo tiempo.

41 Kensuke Karube, *Después de Abenomics: ¿Cómo cambiaron las políticas económicas atípicas?*, Iwanami, 2022.

42 MSTBS, “Comparación internacional de indicadores económicos, 2023”, <https://www.mhlw.go.jp/content/12506000/001062025.pdf>

43 Teikoku databank, “Economic online”, <https://www.tdb-di.com/economic-trend-survey/ets202301.php>

44 Gabinete de oficina, “Reportaje especial sensibilización de los jóvenes sobre el empleo, etc.”, <https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h30gaiyou/s0.html>

Sin embargo, no es cierto que a los japoneses no les gusta tomar vacaciones anuales. Por ejemplo, según la encuesta que está ejecutando por la Corporación de Radiodifusión de Japón (NHK) por cada cinco años desde 1973, la respuesta más popular a la pregunta: “¿A qué da usted preferencia al trabajo o al ocio?” fue “al trabajo” en la década de 1970, y “equilibrar el trabajo con el ocio” desde la década de 1980 hasta principios de la de 1990. Pero desde la década de 2000, el número de encuestados que respondieron “al trabajo” ha vuelto a aumentar⁴⁵.

7. ¿QUÉ PERSPECTIVAS Y MEDIDAS SON NECESARIAS DE AHORA EN ADELANTE PARA QUE LOS TRABAJADORES JAPONESES PUEDAN DISFRUTAR DEL DERECHO A VACACIONES AL MISMO NIVEL QUE LOS TRABAJADORES DE LOS PAÍSES EUROPEOS?

Para responder a la duda de por qué los japoneses no toman vacaciones, se ha analizado dónde están los problemas a través de tres puntos: la naturaleza jurídica del régimen de vacaciones anuales retribuidas, la aplicación del régimen, y la conciencia y la manera de pensar de los japoneses. Finalmente, basándonos en estos resultados, exponemos brevemente nuestra opinión sobre qué tipo de revisión es necesaria de ahora en adelante para que los trabajadores japoneses puedan ejercer los derechos a vacaciones al mismo nivel que los trabajadores en los países europeos.

7.1. ¿Cómo se debe cambiar la aplicación e interpretación del régimen actual de las vacaciones anuales retribuidas?

Si se va a mantener y utilizar el régimen actual, al menos será necesario: (1) restringir el derecho de los empleadores a conceder vacaciones en otro momento, (2) alentar a disfrutar activamente de vacaciones planificadas, y (3) generalizar más el principio por el que pueden los trabajadores tomarlas libremente.

7.1.1. Restringir el derecho de los empleadores a conceder vacaciones en otro momento

En el régimen japonés, es demasiado fuerte el derecho de los empleadores a cambiar el momento en que pueden conceder vacaciones. Dado que el derecho a vacaciones es claramente de los trabajadores,

45 NHK, “Encuesta de conciencia japonesa”, <https://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/index.html?p=%E6%97%A5%E6%9C%AC%E4%BA%BA%E3%81%AE%E6%84%8F%E8%AD%98%E8%AA%BF%E6%9F%BB>

los empleadores deben estar fuertemente obligados a hacer ajustes para concederlas en los días solicitados por los mismos. Tomando las vacaciones anuales, es natural que la operación normal de la empresa se vea obstaculizada. Por lo tanto, si un empleador insiste en que interfiere con la operación normal de la empresa, es éste quien debe tener la responsabilidad de explicar claramente la razón por la que es difícil colocar otro personal sustitutorio⁴⁶. También es necesario fortalecer la orientación administrativa por el JOINT a los empleadores, y la restricción al pago de subsidio y la aplicación de sanciones cuando se infrinja esta obligación.

7.1.2. Alentar a disfrutar activamente de las vacaciones planificadas

Para que los trabajadores puedan ejercer completamente el derecho a vacaciones, es muy importante fortalecer un procedimiento para disfrutarlas sobre la base de la igualdad entre los trabajadores y los empleadores. En ese sentido, debe arreglarse el entorno laboral en el que las vacaciones planificadas basadas en el acuerdo con un sindicato o un representante de los trabajadores también puedan utilizarse activamente en Japón. Para realizarlo será necesario no solo orientar activamente a cada empresa para que introduzca las vacaciones planificadas, sino también crear un mecanismo para fortalecer la negociación a través de algo comité laboral-patronal⁴⁷ que reflejen las opiniones generales de los trabajadores.

7.1.3. Generalizar más el principio de disfrutar libremente de las vacaciones anuales

En Japón, el llamado temperamento japonés y la atmósfera del lugar de trabajo, hacen que sea imposible que los trabajadores las disfruten libremente. Esto se puede deducir del hecho de que, por ejemplo, los trabajadores a tiempo parcial tienen garantizado el derecho a las vacaciones anuales, pero el procedimiento de solicitud de las vacaciones es exactamente el mismo que para los trabajadores regulares. Por lo tanto, es necesario estipular un procedimiento para disfrutarlas conforme al tamaño de la empresa y el tipo de contrato laboral para que los trabajadores que tengan dificultades para el disfrute de vacaciones puedan hacerlo fácilmente. Una de las razones principales por las que los trabajadores japoneses no pueden tomar vacaciones es que la mayoría de las pequeñas y medianas

⁴⁶ El 27 de marzo de 2023, el Tribunal de Distrito de Tokio dictó una sentencia muy notable, que ordenó a una empresa ferroviaria (demandada) que pagara una indemnización por daños y perjuicios, ya que habitualmente se negaba a permitir que los empleados tomaran las vacaciones anuales debido a la constante escasez de mano de obra. Esta sentencia dice que incluso si tomar las vacaciones anuales interfiere con la operación normal de la empresa, no está permitido que la empresa ejerza fácilmente su derecho a cambiar el momento de las vacaciones anuales para los seis empleados (demandantes) que solicitaron tomar vacaciones anuales. La compañía ferroviaria presentó una apelación el mismo día, pero creo que hay gran posibilidad que reconozca el Tribunal Superior de Tokio también esta decisión que marca un hito del Tribunal de Distrito de Tokio.

⁴⁷ El Comité Laboral-Patronal es un comité compuesto por miembros del lado de los trabajadores y del lado del empleador, que fue introducido con la revisión de la LNL en 2003. Sus propósitos son: investigar y discutir asuntos relacionados con los salarios, horas de trabajo y otras condiciones de trabajo, y dar opiniones sobre tales asuntos a la empresa. Actualmente, cada empresa no se obliga necesariamente a establecer este comité, pero creo que debería considerar de aquí en adelante que lo utiliza activamente para aumentar el aprovechamiento de las vacaciones planificadas.

empresas sufren una escasez crónica de mano de obra y, en realidad, es difícil colocar a otro personal que sustituya al trabajador que ha solicitado vacaciones. Por lo tanto, es efectivo no solo fortalecer las sanciones, sino también tomar medidas para mejorar la evaluación de las pequeñas y medianas empresas que han logrado una alta tasa de vacaciones: subsidios y premios para empresas excelentes.

7.2. ¿Cómo se debe cambiar la conciencia del lugar de trabajo y los trabajadores japoneses?

Hay muchas cosas que se consideran de sentido común en los lugares de trabajo y los trabajadores japoneses, pero que se reconocen como absurdos en la sociedad internacional. La estructura y el concepto del régimen japonés de las vacaciones anuales es obviamente uno de los ejemplos concretos. Por lo tanto, es importante cambiar activamente los aspectos irracionales.

7.2.1. Reforma de las costumbres irracionales en el lugar de trabajo

El lugar de trabajo japonés tiende a poner un énfasis particular en mantener el orden del grupo. Por esta razón, existe una fuerte presión para conformarse, y hay muchos casos de hostigamientos o acosos laborales, particularmente contra aquellos que no obedezcan la orden del lugar de trabajo⁴⁸. Ni que decir que está claro que por esta atmósfera y costumbre del lugar de trabajo vacilan y debilitan la conciencia y el comportamiento de los trabajadores, y además va a peor la pasividad de los mismos. Es necesario incrementar los mostradores de consulta por la injerencia intencional y arbitraria de los empleadores en los reclamos legítimos de los trabajadores, y ampliar mecanismos para resolver los problemas dentro del lugar de trabajo.

7.2.2. Transformación de la conciencia de los trabajadores

En Japón, tampoco se puede hacer caso omiso del hecho de que todavía existe gente que cree que tiene que trabajar y contribuir a la empresa sin tomar vacaciones. Para erradicar tales malos hábitos, son tareas en las que hay que esforzarse urgentemente para informar a los japoneses de la importancia y la necesidad de unas vacaciones anuales, que se ha convertido en algo común en la sociedad internacional actual, y cambiar fundamentalmente la conciencia de los japoneses.

7.3. ¿Cómo deberá revisarse el régimen japonés de vacaciones anuales?

No creemos que el régimen de las vacaciones anuales basado en el principio de que los trabajadores pueden solicitarlas libremente sea, al menos en Japón, la forma de estimular a los trabajadores a disfrutar completamente de las vacaciones. Al contrario, está claro que esta no es más que una restricción al ejercicio del derecho a vacaciones.

48 Tokyo Marine & Nichido Risk Consulting Co., Ltd. Proyecto comisionado para el año fiscal 2020 por el MSTBS, "Informe de encuesta sobre acoso en el lugar de trabajo", marzo de 2021, <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf>

7.3.1. Diseñar el régimen de las vacaciones anuales retribuidas que tenga el estándar igual a la sociedad internacional

Realmente no creemos que sea tan difícil que los trabajadores japoneses toman perfectamente las vacaciones anuales. Todo lo que se requiere es que Japón ratifique el Convenio No. 132 de la OIT y establezca el régimen de las vacaciones anuales que se ajuste a las normas internacionales. En particular, para promover el uso de vacaciones en Japón, son tareas urgentes: redefinir el objetivo de las vacaciones anuales, y arreglar las disposiciones sobre licencias por enfermedad y otras necesidades.

7.3.2. Medidas para garantizar el pleno uso de las vacaciones anuales

Consideramos que es realmente importante establecer el método que impone al empleador la obligación de pagar la indemnización de una cantidad mayor que el pago normal diario al trabajador, en caso de que un empleador interfiera directa o indirectamente en el uso de las vacaciones en el día en que un trabajador las solicitó. En otras palabras, si se crea el método por el que el empleador, en caso de abusar de la ambigüedad del sentido de “interfiere con la operación normal de la empresa”, tenga que pagar al trabajador mucho dinero, el empleador otorgará las vacaciones anuales a su empleado. En ese sentido, para mejorar la comodidad tanto para los trabajadores como para los empleadores, será mejor considerar si es necesario introducir el método por el que un trabajador tenga que solicitar al empleador las vacaciones días antes de que quiera disfrutarlas.

7.3.3. Revisión de las vacaciones obligatorias

Como ya se ha mencionado, el método actual de las vacaciones obligatorias debe revisarse lo antes posible. Dado que disfrutar de vacaciones es el derecho fundado en los derechos humanos de los trabajadores, el único deber de los empleadores es responder de buena fe al momento solicitado por los mismos. Por lo tanto, si un empleador afirma que interfiere con la operación normal de la empresa, es importante que se explique el motivo de su afirmación en términos concretos, y construya un método por el cual no pueda cambiar el momento a menos que pueda probarlo. También deberá considerar si se impone la multa por el acto que viole este deber de explicación.

8. OBSERVACIÓN FINAL: ¿PODRÁ JAPÓN HACERSE VERDADERAMENTE UN MIEMBRO RESPONSABLE EN LA SOCIEDAD INTERNACIONAL?

En la actualidad, Japón no solo está enfrentando una gran recesión económica, sino que también sigue bajando la tasa de natalidad y avanzando el envejecimiento de población a una velocidad

asombrosa⁴⁹. Por esta razón, de ahora en adelante no tendremos más remedio que depender en serio de la mano de obra no solo de trabajadores masculinos y femeninos, los jóvenes, ancianos y personas con discapacidad, sino también de los extranjeros que quieren trabajar en Japón.

Por tanto, es un problema urgente crear un régimen jurídico nuevo por el que se puedan soportar diversos estilos de trabajo. Además, es importante que, reflexionando sobre esta situación actual, Japón se esfuerce en proteger los derechos humanos y de los trabajadores del nivel internacional. En este sentido, no es exagerado decir que la reforma del régimen de las vacaciones anuales retribuidas, que hasta ahora ha estado muy por debajo del estándar mundial, es una piedra de toque para que Japón sea reconocido por el mundo como la nación que respeta verdaderamente los derechos humanos. Ahora se está poniendo a prueba la fuerte decisión de los japoneses.

9. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Asociación Editorial de Historia de la Administración Laboral, *Historia de la Administración Laboral*, Asociación de Derecho Laboral, 1969.
- Chie Nakane, *Relaciones humanas en la sociedad vertical*, Kodansha, 1967.
- Chie Nakane, *Sociedad Vertical y Japón Contemporáneo*, Kodansha, 2019.
- Eiji Takemae, *Estudio de la política laboral estadounidense hacia Japón*, Nippon Hyoronsha, 1970.
- Fuminobu Okabe, *Las 15 lecciones básicas del derecho del trabajo* (libro electrónico), Editorial GX, 2022.
- Gabinete de oficina, "Reportaje especial sensibilización de los jóvenes sobre el empleo, etc.", <https://www8.cao.go.jp/youth/white-paper/h30gaiyou/s0.html>.
- Hideto Tsuboi, *La era del rápido crecimiento económico (Revisión del Japón de la posguerra)*, Rinsen Shoten, 2019.
- Hiroshi Kousaka, *La estructura de la vergüenza*, Kodansha, 1982.
- IJPLF, "Cuestionario de encuesta sobre el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas (Encuesta de empresa/encuesta de trabajadores), Serie de Encuestas No. 211", <https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/211.html>.
- Keiichi Yoshitake, "Sobre la promulgación de la LNL", *Normas Laborales*, septiembre de 1967.
- Kenichi Tadenuma, "Sobre la naturaleza jurídica de las vacaciones anuales retribuidas", *Hitotsubashi Ronso*, vol. 52, núm. 2.
- Kenji Nagano, *La economía de burbuja: Los orígenes del extravío de Japón*, Shinchosha, 2016.
- Kensuke Karube, *Después de Abenomics: ¿Cómo cambiaron las políticas económicas atípicas?*, Iwanami, 2022.

49 MSTBS, "La población de Japón", https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21481.html

Kosaku Teramoto, *La vida de un burócrata*, autopublicado, 1976.

MSTBS, "Comparación internacional de indicadores económicos, 2023", <https://www.mhlw.go.jp/content/12506000/001062025.pdf>.

MSTBS, "Estado de indemnización por accidentes de trabajo como la muerte por exceso de trabajo", https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26394.html.

MSTBS, "La población de Japón", https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21481.html.

MSTBS, "Panorama de la encuesta integral de las condiciones de trabajo 2021", <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/21/dl/gaikyou.pdf>.

MSTBS, "Resumen de la encuesta integral de las condiciones de trabajo de 2022", <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaikyou.pdf>.

MSTBS, "Sitio especial para promover las vacaciones anuales retribuidas", <https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>.

MSTBS, "Sobre el régimen de las vacaciones anuales retribuidas, No 3-2, 2022", <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001005114.pdf>.

MSTBS, "Sobre el régimen de las vacaciones anuales retribuidas, Materia 2-1", <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000939797.pdf>.

Naofumi Kougami y Naoki Sato, *Presión para conformarse: ¿Por qué la sociedad japonesa es asfixiante?*, Kodansha, 2020.

NHK, "Encuesta de conciencia japonesa", <https://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/index.html?p=%E6%97%A5%E6%9C%AC%E4%BA%E3%81%AE%E6%84%8F%E8%AD%98%E8%AA%BF%E6%9F%BB>

Ruth Benedict, *The Chrysanthemum and the Sword: Patterns of Japanese Culture*, Houghton Mifflin, 1946.

Teikoku databank, "Economic online", <https://www.tdb-di.com/economic-trend-survey/ets202301.php>.

Tokyo Marine & Nichido Risk Consulting Co., Ltd. Proyecto comisionado para el año fiscal 2020 por el MSTBS, "Informe de encuesta sobre acoso en el lugar de trabajo", marzo de 2021, <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000775817.pdf>.

Tomohiko Nishino, *Historia financiera en la era de Heisei: Del estallido de la burbuja a Abenomics*, Chuko Shinsho, 2019.

Yuichiro Mizumachi, *Derecho laboral y empleo detallada, 2ª edición*, Prensa de la Universidad de Tokio, 2021.

Yukio Yamaga, *30 años de historia de la economía japonesa: De la burbuja a Abenomics*, Iwanami, 2019.

Yoshikazu Inumaru ed., *Syokko Jijyo (Condiciones de trabajo de los obreros)*, Iwanami, 1998.

Yozo Yabe, Yoshihiro Koga, Hiroaki Watanabe, Masayoshi Iijima, Toru Kaizuka ed., *Cronología de la historia económica japonesa contemporánea 1868-2006*, Nihon Keizai Hyoronsha, 2008.

Zenji Rekikawa, *Murahachibu*, Kawade Shobo Shinsha, 2022.