

Para los extranjeros que trabajan en Japón

# Condiciones de trabajo Manual



Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar

Oficinas Prefecturales de Dirección del Trabajo

Oficinas de Inspección de Normas Laborales

# A los trabajadores extranjeros que la ¿No tienen este tipo de problemas en

En Japón, existen varias leyes para la protección de las personas que trabajan, como garantizar las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad de los trabajadores, y la compensación por lesiones o enfermedades debidas al trabajo y a los desplazamientos. Estas leyes se aplican por igual a los trabajadores japoneses y extranjeros. Este folleto presenta las principales leyes laborales japonesas.

Además, existen instituciones de consultoría que permiten a los trabajadores extranjeros consultar sobre los asuntos laborales de forma gratuita en su propio idioma. Si está involucrado en alguno de los siguientes problemas en un lugar de trabajo japonés, consulte con el "Rincón de consultas sobre las condiciones laborales extranjeras" o la "Línea directa de consultas sobre las condiciones de trabajo" más cercanos.



## No me pagan el salario

Aunque trabajé duro, no me pagaron en el día de pago. El presidente dice que tengo que esperar un poco porque no tiene dinero ahora. Estoy muy preocupado.



## Me despidieron de improviso

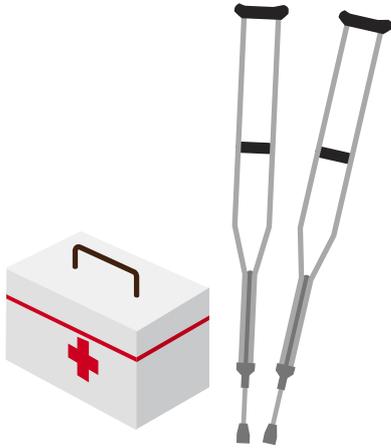
De repente, el presidente me dijo "No vengas desde mañana". Si te despiden de improviso, tendrás problemas.



## Sin pago de horas extras

A pesar de que trabajaba horas extras todos los días, al ver los detalles del pago salarial, me di cuenta que había solo un poco de tiempo extra. No estoy conforme.

# boran en Japón, el trabajo?



## No me hacen los trámites para la indemnización del seguro contra accidente laboral

Me accidenté durante el trabajo y no puedo trabajar. Estoy preocupado por los gastos médicos y los gastos de vida durante el período de descanso laboral.



## Estoy propenso a accidentarme por el trabajo peligroso

En el lugar de trabajo, hay tareas peligrosas que pueden causar accidentes si se comete un error. Quiero que tomen las adecuadas medidas de seguridad.



## No tengo conocimiento de las condiciones de trabajo

No estoy seguro de las condiciones de trabajo porque solo he recibido una breve explicación de la empresa. Quiero saber las condiciones de trabajo correctamente.

**En primer lugar, verifique si las condiciones de trabajo son apropiadas a las de su trabajo.**

### CONTENTS

■ Estudio de caso .....	P.01	■ Ley de seguro de compensación laboral .....	P.10
■ Ley de normas laborales .....	P.03	■ Preguntas frecuentes .....	P.11
■ Ley de contratos laborales .....	P.08	■ Presentación de ventanillas de consulta .....	P.14
■ Ley de salario mínimo .....	P.08	■ Rincón de consulta para trabajadores extranjeros .....	Contraportada
■ Ley de seguridad y salud en el trabajo ...	P.09		

# 1

Leyes y reglamentos relacionados con las Normas Laborales de Japón (extracto).

## Ley de Normas Laborales

### 01 Igualdad de trato (Artículo 3)

Los empleadores no deben diferenciar las condiciones de trabajo, como los salarios o las horas de trabajo, por nacionalidad, creencias y estatus social de los trabajadores.

### 02 Prohibición del trabajo forzado (Artículo 5)

Los empleadores no deben forzar el trabajo en contra de las intenciones de los trabajadores mediante la restricción indebida de la libertad mental o física.

### 03 Prohibición de explotación intermedia (Artículo 6)

Nadie debe obtener ganancias interviniendo en el empleo de otros, excepto lo que permita la ley.

### 04 Contratos que violan la Ley de Normas Laborales (Artículo 13)

Si las condiciones de trabajo acordadas entre el empleador y el trabajador no cumplen con las normas estipuladas por la Ley de Normas Laborales, se aplicarán las condiciones de trabajo estipuladas por la Ley de Normas Laborales.

### 05 Periodo del contrato (Artículo 14)

Los contratos laborales están limitados a un período máximo de 3 años. Sin embargo, ① máximo de 5 años para contratos laborales con trabajadores dotados de conocimientos técnicos avanzados, etc. y contratos laborales con trabajadores mayores de 60 años, ② finalización de ciertos proyectos (trabajos de construcción, etc.) de contratos laborales que definen el período requerido para su culminación, el período es el límite superior.

### 06 Aclaración de las condiciones de trabajo (Artículo 15)

Los empleadores deben especificar las siguientes condiciones de trabajo al emplear trabajadores.

#### [Asuntos que deben establecerse claramente]

① Período de contrato laboral, ② Criterios para renovar un contrato laboral a plazo fijo, ③ Ubicación del trabajo / detalle del trabajo, ④ Horas de trabajo (hora de inicio / finalización, existencia o no de horas extras, tiempo de descanso, días de descanso, vacaciones etc.), ⑤ Salarios (monto, método de cálculo / pago, fecha límite de pago / fecha de pago), ⑥ Asuntos relacionados con aumentos salariales, ⑦ Asuntos relacionados con la jubilación (incluidos los motivos del despido)

**[Asuntos que deben especificarse claramente en la toma de decisiones]**

⑧ Beneficios de jubilación, método de cálculo / pago, plazos de pago, ⑨ bonificaciones, salarios extraordinarios, etc. ⑩ Gastos de alimentos y útiles de trabajo a cargo de los trabajadores, ⑪ Ítems relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, ⑫ Otros (capacitación vocacional, compensación por desastre, premios / sanciones, cesantía, pago de gastos de viaje, etc.)

En cuanto a los ítems ① al ⑤ y ⑦ mencionados anteriormente, los empleadores deben indicarlos claramente por escrito (por fax, correo electrónico, SNS, etc. si lo desea el trabajador).

Además, cuando los empleadores emplean trabajadores a tiempo parcial, aparte de los ítems anteriores, los siguientes términos deben indicarse claramente mediante la emisión de documentos. (Artículo 6 de la Ley de gestión del empleo de los trabajadores de corto período) \*

① Si hay un aumento salarial, ② Si hay una asignación de jubilación, ③ Si hay una bonificación, ④ Consulta sobre mejoras en la gestión del empleo, etc.

\* A partir del 1 de abril de 2020 (2021 para pequeñas y medianas empresas), también será necesario indicar a los trabajadores de plazo fijo.

- Puede descargarse el aviso de condiciones de trabajo para trabajadores extranjeros en el sitio web del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar.

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/index.html>

**07 Prohibición de compensación predeterminada (Artículo 16)**

Se prohíben los contratos que estipulen sanciones por incumplimiento de los contratos laborales o el plan de daños. (No está prohibido solicitar una indemnización por los daños que realmente ocurrieron).

**08 Restricciones de despido (Artículo 19)**

- 1 Los empleadores no pueden despedir al trabajador durante el período que esté ausente del trabajo por tratamiento médico debido a un accidente o enfermedad laboral o 30 días a partir de ocurrir el caso.
- 2 En cuanto a las trabajadoras, los empleadores no pueden despedir a ninguna trabajadora durante 6 semanas antes del parto (14 semanas para embarazo múltiple) y 8 semanas después del parto, más 30 días subsiguientes, de acuerdo con la Ley de Normas Laborales.

**Restricción de despido: Los trabajadores no pueden ser despedidos durante el siguiente período**



## 09 Notificación de despido (Artículo 20)

Para despedir a un trabajador, debe notificarse por lo menos con 30 días de anticipación. Sin esta notificación, debe pagarse el salario promedio por 30 días. Esto se denomina asignación de notificación de despido. El salario promedio es el monto total de los salarios de los tres meses anteriores a la fecha del aviso de despido dividido por el número total de días en ese período.

Sin embargo, el número de días de aviso se puede acortar pagando el salario promedio por día. Por ejemplo, si paga el salario promedio correspondiente a 10 días, puede hacer el aviso de despido antes de 20 días, y si paga el salario promedio durante 20 días, puede hacer el aviso de despido 10 días antes.



## 10 Certificado de jubilación (Artículo 22)

Si un trabajador solicita el certificado de los ítems ① al ⑤ indicados a continuación después del retiro, el empleador debe emitir el certificado sin demora. Además, si un trabajador que ha sido objeto de la notificación de despido solicita un certificado del motivo de despido, el empleador debe emitir tal documento sin demora. Sin embargo, no debe indicarse ningún otro punto no solicitado por el interesado.

① Período de empleo, ② Tipo de trabajo, ③ Posición en el trabajo, ④ Salario, ⑤ Motivo del retiro (motivo del despido)

## 11 Devolución de dinero (Artículo 23)

Si el trabajador se retira, el empleador debe pagar los salarios pendientes, dentro de 7 días a partir de la solicitud del trabajador.

## 12 Pago de salarios (Artículo 24)

El empleador debe pagar los salarios ① en moneda en circulación, ② directamente a los trabajadores, ③ el monto total, ④ al menos una vez por mes y ⑤ a una fecha fija. Los salarios también se pueden pagar mediante transferencia a una cuenta bancaria.

## 13 Subsidio de ausencia del trabajo (Artículo 26)

Se requiere que el empleador pague el subsidio de ausencia del trabajo (60% del salario promedio) si el empleador ordena al trabajador ausentarse del trabajo por razones atribuibles a su propia responsabilidad.

## 14 Horas de trabajo / descansos / principios de días de descanso (Artículos 32, 34, 35)

Como regla general, los empleadores deben hacer trabajar a los trabajadores dentro de las 40 horas por semana y dentro de las 8 horas por día. Si la hora de trabajo excede las 6 horas por día, es necesario dar un descanso de 45 minutos, y si excede las 8 horas, se requiere aportar un descanso de 60 minutos. Además, deben fijar 1 día de descanso por semana o 4 días de descanso o más por 4 semanas.

Las reglas anteriores no se aplican a la agricultura, la ganadería y la pesca.

## 15 Límite de tiempo de extensión especificado en el acuerdo 36 y la necesidad del conocimiento público (Artículo 36)

- 1 Si el empleador confluente legalmente la notificación de acuerdo de gestión laboral con respecto a las horas extras / trabajo en días festivos (en lo sucesivo denominado "Acuerdo 36") con la mayoría de los empleados y lo informa a la Oficina de Inspección de Normas Laborales, es posible su ejecución.
- 2 En principio, la extensión de las horas extras especificadas en el Acuerdo 36 será de 45 horas al mes y 360 horas al año (en el caso de un sistema de horas de trabajo modificado de un año con un período objetivo superior a 3 meses, dentro de 42 horas al mes y 320 horas al año).
- 3 Si hay circunstancias especiales consideradas como una excepción y su aplicación sea necesaria sobre una base ad hoc, es posible exceder los criterios de 2, pero en tal caso, se deben observar los siguientes límites.

- El número de horas extras trabajadas debe estar dentro de 720 horas por año.
- En un solo mes, el número total de horas extras y trabajo en días festivos debe ser inferior a 100 horas
- El tiempo promedio por mes del número total de horas extras y días festivos en los últimos 2 meses, 3 meses, 4 meses, 5 meses y 6 meses debe ser de 80 horas.
- Los meses en que el trabajo de horas extras excede las 45 horas por mes no deben exceder de 6 meses.



(\*) Con respecto a 3, la industria de la construcción, el servicio de conducción de automóviles, los médicos, etc. están exentos de la aplicación durante 5 años, y las actividades de investigación y desarrollo como de nuevos productos están exentos por tiempo indefinido.

Las disposiciones de 2 y 3 se aplican a partir del 1 de abril de 2019 para las grandes empresas, pero a partir del 1 de abril de 2020 para las pequeñas y medianas.

- 4 El empleador está obligado a informar a los trabajadores el acuerdo 36 en un lugar muy visible de manera que ellos cumplan con las disposiciones establecidas.

## 16 Horas extras, trabajo en días festivos y salarios nocturnos (Artículo 37)

Los empleadores deben pagar salarios adicionales de acuerdo con las siguientes tarifas adicionales si los trabajadores trabajan fuera del horario laboral, altas horas de la noche o medianoche (10 p.m. a 5 a.m.) o en días festivos.

- Recargo laboral por horas extras .....25% o más
- Recargo laboral por medianoche .....25% o más
- Recargo laboral por días festivos .....35% o más

Además, para el trabajo de horas extras que excede las 60 horas por mes, la tasa de aumento salarial es de 50%. Actualmente, estas reglas se aplican solo a las grandes empresas, pero a partir de abril de 2023 se aplicarán también a las pequeñas y medianas.

## 17 Vacaciones anuales pagadas (Artículos 39, y 136)

- 1 Los empleadores deben proporcionar trabajando durante 6 meses o más y otorgar la siguiente licencia anual pagada (en adelante denominada vacación anual) a los trabajadores que hayan trabajado más del 80% del total de días laborales.

### ● Trabajadores generales (trabajadores que prestan su servicio 5 días o más o 30 horas o más por semana)

Años de servicio continuo	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6,5 o más
Días proporcionados	10	11	12	14	16	18	20

### ● Trabajadores que prestan su servicio menos 30 horas

Número de días de trabajo por semana	Número anual de días de trabajo	Años de servicio continuo						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6,5 o más
4 días	169 a 216 días	7	8	9	10	12	13	15
3 días	121 a 168 días	5	6	6	8	9	10	11
2 días	73 a 120 días	3	4	4	5	6	6	7
1 día	48 a 72 días	1	2	2	2	3	3	3

- 2 Si se considera que la vacación anual a la fecha designada de la temporada podría perjudicar el funcionamiento normal de la empresa, el empleador tendrá derecho de cambiar la temporada vacacional del trabajador. Además, de acuerdo de gestión laboral, es posible introducir un sistema de vacaciones anuales planificadas para los días concedidas que excedan de 5 anuales. También se permite establecer vacaciones anuales por hora dentro de los 5 días mediante la firma del acuerdo de gestión laboral.
- 3 A los empleadores se les impone la obligación de conceder 5 días de vacaciones dentro de 1 año, a partir del 1 de abril de 2019, a todos los trabajadores quienes son objeto de las vacaciones anuales pagadas de 10 días o más.
- 4 Las vacaciones anuales se extinguirán dentro de los 2 años a partir de la fecha de vigencia del derecho. Se prohíbe a los empleadores tratar en contra del beneficio de los trabajadores que tienen vacaciones anuales.

## 18 Restricciones de las normas y sanciones laborales (Artículos 89 y 91)

Los empleadores que emplean regularmente 10 o más trabajadores están obligados a crear e informar las reglas de trabajo (disposiciones relacionadas a las horas de trabajo, salarios, disciplinas, etc.). El letrero de reglas de empleo debe colocarse siempre en un lugar bien visible de cada sitio de trabajo para dar a conocer a todos los trabajadores.

Cuando la disposición de sanción salarial se establece como una de las medidas disciplinarias en las reglas de empleo, el monto de la reducción salarial no debe exceder la mitad del salario promedio diario, y el monto total no debe superar la décima parte del salario total durante un período de pago salarial.

## 2 Ley de contratos laborales

### 01 Despido en caso del contrato laboral sin plazo fijo (Artículo 16)

El despido que carece de razones objetivamente razonables y no se reconoce como socialmente razonable se considera abuso de derechos y no tiene validez.

### 02 Despido en caso del contrato laboral de duración determinada (Artículo 17)

El empleador no tiene derecho a despedir a un trabajador durante el período de contrato a menos que haya una razón inevitable. La efectividad del despido es más severa que en el caso de un contrato laboral sin período fijo.

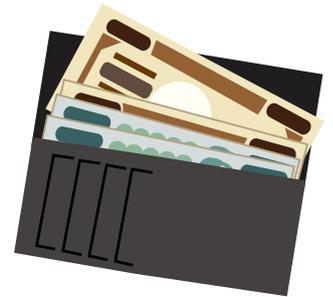
### 03 Conversión a contrato de trabajo indefinido (Artículo 18)

Si un contrato laboral a plazo fijo se renueva repetidamente con el mismo empleador durante más de cinco años, puede convertirse en un contrato laboral indefinido o permanente a solicitud del trabajador.

### 04 Terminación del contrato de trabajo a plazo fijo con los trabajadores (Artículo 19)

El contrato laboral a plazo fijo generalmente finaliza cuando expira el período del contrato. Sin embargo, si el rechazo del empleador de la solicitud de renovación del contrato por parte del trabajador carece de una razón racional objetiva y no se reconoce como socialmente razonable, se juzga que el empleador ha aceptado la solicitud del contrato bajo las condiciones convencionales.

## 3 Ley de salario mínimo



### 01 Tipos de salarios mínimos (Artículos 9 y 15)

Hay dos tipos de salarios mínimos:

#### 1 Salario mínimo por región

El salario mínimo que siempre se determina para cada prefectura. Independientemente de la industria o categoría laboral, se aplica a todos los trabajadores que trabajan en cada prefectura.

#### 2 Salario mínimo específico

Salario mínimo establecido para una industria específica.

### 02 Vigencia del salario mínimo (Artículos 4 y 6)

- 1 El empleador debe pagarle al trabajador más del salario mínimo.
- 2 Aun cuando se firme un contrato laboral entre el trabajador y el empleador que paga un salario que no alcanza el salario mínimo, el monto del salario no tiene efectividad. En tal caso, se considera que se establece el contrato basado en el mismo monto que el salario mínimo.
- 3 Si tanto el salario mínimo regional como el salario mínimo especificado se aplican al mismo tiempo, se aplicará el salario mínimo más alto.
- 4 El salario mínimo aplicable al destino de despacho se aplica al trabajador despachado.

# 4 Ley de seguridad y salud en el trabajo

## 01 Medidas de prevención de peligros y problemas de la salud

Los empresarios deben tomar las medidas estipuladas por las leyes y reglamentos, como la instalación de equipos de seguridad, el uso de equipos de protección y la instrucción de métodos de trabajo adecuados para prevenir los peligros o problemas de la salud de los trabajadores.

**Instalación de cubiertas / cercado en aberturas en trabajos a gran altitud, instalación e inspección de los apropiados dispositivos de seguridad, como prensas y máquinas para trabajar la madera, manejo adecuado de sustancias nocivas, etc.**

## 02 Educación sobre seguridad y salud (Artículo 59)

Las empresas deben proporcionar la educación necesaria en materia de la salud y seguridad al contratar o reubicar a los trabajadores, e impartir educación para trabajos peligrosos y nocivos según lo exige la ley.

## 03 Restricciones de empleo (Artículo 61)

Los empresarios no deben involucrar a trabajadores no calificados en ningún trabajo estipulado por las leyes y reglamentos, como puede el manejo de mercancías y materiales peligrosos.

<Trabajos especificados por la ley>

- Operación de grúas (con carga de elevación de 5 toneladas o más)
- Operación de grúas móviles (con carga de elevación de 1 tonelada o más)
- Trabajo de eslinga (relacionado con grúas para la elevación de carga de 1 tonelada o más)
- Operación de montacargas y otros equipos de manejo de carga (con una carga máxima de 1 tonelada o más)
- Soldadura a gas
- Conducción de máquinas de construcción de vehículos (con un peso de 3 toneladas o más), etc.

## 04 Chequeo de salud (Artículo 66)

El empleador debe realizar el chequeo de salud de los trabajadores de acuerdo con los términos estipulados por las leyes y reglamentos al contratar trabajadores y en cada período legal.

- **Chequeo de salud general:** realizar chequeos de salud de los trabajadores en el momento de la contratación y también de manera regular (una vez dentro de un año \*), etc.  
\* Para trabajadores que se dedican al trabajo nocturno, etc., realizar este chequeo en el momento de la reubicación y dentro de los 6 meses posteriormente.
- **Chequeo de salud especial:** realizar chequeos de salud de acuerdo con los artículos especiales para los trabajadores que realizan trabajos con materiales nocivos \* en el momento de la contratación, en la reubicación y a intervalos regulares.  
\* También debe realizarse el chequeo de salud para trabajadores que han participado en operaciones con asbesto, etc.

## 05 Orientación para la entrevista (Artículo 66-8)

Los empresarios deben ordenar someterse a una entrevista sobre la salud a los trabajadores que laboran durante más de 40 horas por semana y superan 80 al mes a fin de evitar problemas de salud por exceso de trabajo.

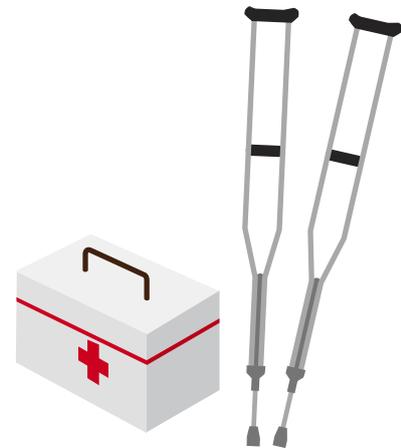
## 06 Obligaciones de los trabajadores (Artículo 26)

Los trabajadores deben observar los artículos necesarios de acuerdo con estas medidas tomadas por el empleador.

# 5 Ley de seguro de indemnización laboral

Cuando un trabajador se lesiona o fallece debido a accidentes relacionados con el trabajo o durante el desplazamiento, el sistema de seguro de accidentes del trabajador proporciona los siguientes beneficios en función de la solicitud del trabajador afectado o su familia.

Si se requiere tratamiento médico, se le ofrecerá el subsidio del tratamiento médico o se le pagará el gasto médico	▶ Subsidios médicos (compensación)
Si no puede recibir su salario por no poder trabajar debido al tratamiento médico, recibirá el 80% del beneficio diario básico a partir del cuarto día	▶ Subsidios de cesantía (compensación)
Si queda cierto nivel de discapacidad aún después de que se haya curado, se le paga una pensión o una suma global dependiendo del grado de discapacidad	▶ Beneficios por discapacidad (compensación)
En caso de fallecimiento, se paga una pensión o una suma global dependiendo del número de sobrevivientes, etc.	▶ Subsidios a sobreviviente (compensación)



## 6 Preguntas frecuentes

### Q.1 ¿Los contratos laborales siempre requieren un período de contrato? Además, ¿puedo renovar mi contrato cuando expire?

**ANSWER** Los contratos laborales tienen un límite superior cuando se especifica el período, pero también pueden ser contratos sin período determinado. También es posible que empleadores y trabajadores renueven el contrato una vez que se venza el mismo. De esta manera, se renueva el contrato de trabajo a plazo fijo, y cuando excede los 5 años en total, el mismo puede convertirse en un contrato sin período fijo a solicitud del trabajador.

► Consultar [1](#) (05) y [2](#) (03)

### Q.2 Estoy trabajando por un período de contrato de 3 años, pero el empleador me dijo que tendría que pagar una multa de 500,000 yenes si me retirara antes de que expire el período. ¿Es realmente necesario pagar esa cantidad?

**ANSWER** Se prohíbe a los empleadores hacer arreglos tales como de cobrar multa a los trabajadores que se retiren antes de vencerse el período del contrato.

► Consultar [1](#) (07)

### Q.3 Me lesioné en un accidente laboral y tuve que ausentarme del trabajo para recibir el tratamiento médico, pero me despidieron porque la dirección de la empresa estaba estancada. ¿Se permite este tipo de despido?

**ANSWER** Los empleadores no pueden despedir a los trabajadores mientras estén ausentes del trabajo debido a una lesión laboral. Sin embargo, si las no se pueden continuar las actividades debido a un desastre natural u otra razón inevitable, esta restricción de despido no será aplicable.

► Consultar [1](#) (08)

### Q.4 He oído que hay casos en que los trabajadores no pueden ser despedidos durante el período de ausencia del trabajo debido al tratamiento médico por accidente laboral y 30 días adicionales, así como también, en caso de trabajadoras, en el período de maternidad después del parto y 30 días adicionales. ¿En qué caso es esto aplicable?

**ANSWER** El despido por cualquiera de los siguientes casos está prohibido por ley.

① Despido por razones de nacionalidad, credo, estatus social.

② Despido por el hecho de que un trabajador ha presentado un informe ante la Oficina de Inspección de Normas Laborales y solicitado a la oficina de trabajo de la prefectura que le ayude a resolver las disputas relacionadas con el trabajo individual.

- ③ Despido por ser miembro de un sindicato o por un acto legal del sindicato
- ④ Despido por ser mujer o por estar casada, estuvo embarazada, dio a luz o estuvo ausente del trabajo después del parto.
- ⑤ Despido por solicitar permiso de ausencia del trabajo para el cuidado del hijo/hija y ausencia del trabajo para el cuidado de enfermería o por tomar descanso para uno de estos propósitos.

► [Consultar 1 \(08\)](#)

### Q.5 ¿Me pueden pagar el salario correspondiente hasta la fecha que abandoné la empresa, antes de la fecha del pago del salario?

**ANSWER** Cuando un trabajador se retira, puede recibir el pago del salario dentro de los 7 días, incluso antes de la fecha de pago del salario prescrita.

► [Consultar 1 \(11\)](#)

### Q.6 Me dijeron que no viniera a la fábrica por una semana por no haber trabajado. ¿Puede compensarme el salario?

**ANSWER** Si el trabajo se descansa debido a las circunstancias del empleador, éste debe pagarle al trabajador aproximadamente el 60% o más del monto del salario que debe pagarse.

► [Consultar 1 \(13\)](#)

### Q.7 Normalmente trabajo 8 horas al día, pero a veces más de 13 horas cuando estoy ocupado, y algunas otras veces trabajo hasta más alta hora de 10 p. m. En este caso también solo me pagan el salario multiplicando las horas trabajadas por el salario por hora de 1200 yenes, ¿no hay ningún problema con esto?

**ANSWER** Para las horas de trabajo que exceden las 8 horas por día, se deben pagar salarios adicionales de 125% de los salarios normales, y en el caso de la pregunta, la cantidad de 1500 yenes o más por hora. Además, si trabaja de las 10:00 hasta las 5:00 de la mañana, la empresa deberá pagarle un salario adicional del 25% con respecto al salario normal como un salario extra nocturno, 150% cuando se combina con el trabajo de horas extras. Es decir, la empresa le deberá pagar en este caso 1800 yenes o más por hora.

► [Consultar 1 \(16\)](#)

**Q.8**

**Cuando solicité a la empresa tomar vacaciones pagadas anuales durante tres días consecutivos, me dijeron que no podía hacerlo debido a la escasez permanente de mano de obra, ¿pero esto no es un problema?**

**ANSWER** Como regla general, las vacaciones pagadas anuales deben otorgarse "cuando el trabajador lo solicite". El mes y día señalado por el trabajador es la fecha de concesión de las vacaciones pagadas anuales y, en principio, el trabajador puede decidir si tomar las vacaciones anuales por separado o consecutivas. Por otro lado, si permiso de los días especificados por el trabajador "impide el funcionamiento normal del trabajo", el empleador puede ejercer el derecho de cambiar la fecha de la vacación para permitir la operación normal del trabajo. Sin embargo, no tiene derecho a esa clase de determinación solo por "escasez permanente de mano de obra".

► [Consultar 1 \(17\)](#)

**Q.9**

**Un compañero de trabajo me dijo que condujera un montacargas en la fábrica. ¿Puedo conducir aunque no esté autorizado para ello?**

**ANSWER** Al operar un montacargas en la fábrica, si el montacargas es de capacidad máxima de menos de 1 tonelada, el operador debe completar la educación especial. Si el montacargas es de capacidad máxima de 1 tonelada o más, el montacargas, el operador debe ser uno que haya completado un curso de habilidad. Al operar un montacargas en la fábrica tener a alguien que haya terminado el curso de capacitación de manejo.

► [Consultar 4 \(03\)](#)

**Q.10**

**Me accidenté durante el trabajo y no puedo trabajar. La empresa paga el tratamiento médico, pero no me proporciona compensación salarial durante el descanso.**

**ANSWER** El seguro de accidentes de trabajo es aplicable a todos los trabajadores, incluso los trabajadores extranjeros. Si no puede trabajar por el tratamiento médico debido a una lesión o enfermedad durante el trabajo o desplazamiento y no recibe salario, puede recibir un beneficio de cesantía (compensación) a partir del cuarto día de la ausencia al trabajo .  
Consulte de inmediato con la Oficina de Inspección de Normas Laborales.

► [Consultar 5](#)

# 7 Presentación de ventanillas de consulta

## Ventanilla de consultas telefónicas para los trabajadores extranjeros

La "Ventanilla de consultas telefónicas para los trabajadores extranjeros" fue instalada por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar para atender las consultas de los trabajadores extranjeros en ocho idiomas (inglés, chino, español, portugués, tagalo, vietnamés, birmano y nepalés).

Dependiendo del problema de la consulta laboral se le podrá explicar en esta ventanilla, las leyes y/o presentar las organizaciones pertinentes.

El importe de la llamada es: desde teléfono fijo, 8,5 yenes (incluidos los impuestos) por 180 segundos y desde celular, 10 yenes (incluidos los impuestos) por 180 segundos.

Idiomas	Días de atención	Horario	Teléfonos
Inglés	Lunes a viernes	10:00 a 15:00 (excepto de 12:00 a 13:00)	0570-001701
Chino			0570-001702
Portugués			0570-001703
Español			0570-001704
Tagalo	Martes, miércoles, jueves y viernes		0570-001705
Vietnamés	Lunes a viernes		0570-001706
Birmano	Lunes y miércoles		0570-001707
Nepalés	Martes y jueves		0570-001708

\* Excepto feriados y del 29 de diciembre al 3 de enero.

\* la persona interesada deberá pagar por la llamada.

## Ventanilla de consultas telefónicas sobre las condiciones laborales, Hot Line

La "ventanilla de consultas telefónicas sobre las condiciones laborales, Hot Line", es un servicio que ofrece el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar a contratación externa. Reciben las consultas de todos los lugares de Japón y la llamada es gratuita para teléfono fijo y celular. Está disponible en japonés y ocho idiomas extranjeras (inglés, chino, español, portugués, tagalo, vietnamés, birmano y nepalés). Dependiendo del problema de la consulta laboral se le podrá explicar en esta ventanilla, las leyes y/o presentar las organizaciones pertinentes después de la hora de cierre de la oficina del Departamento Laboral de la Prefectura o la oficina de Inspección de Normas Laborales y en los días feriados.

Idiomas	Días de atención	Horario	Teléfonos
Japonés	Lunes a domingo (todos los días)	○ 17:00 a 22:00 (Lunes a viernes)  ○ 9:00 a 21:00 (Sábado, domingo y feriados)	0120-811-610
Inglés			0120-004-008
Chino			0120-150-520
Portugués			0120-290-922
Español	Martes, jueves, viernes y sábado		0120-336-230
Tagalo	Martes, miércoles y sábado		0120-400-166
Vietnamés	Miércoles, viernes y sábado		0120-558-815
Birmano	Miércoles y domingo		0120-662-700
Nepalés		0120-750-880	

# Guía de oficinas donde funcionan los Servicios de Consultas para los Trabajadores Extranjeros



La ventanilla de Consulta para los Trabajadores Extranjeros atiende en la División de Inspección del Departamento Laboral de la Prefectura y en la Oficina de Inspección de Normas Laborales y recibe consultas relacionadas con las condiciones laborales en idioma extranjero. Se ruega consultar directamente a los respectivos teléfonos sobre los detalles de los días y horarios de atención o confirmar en el sitio <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html> del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar.

Prefectura	Oficina	Idioma					Dirección	Teléfono
		Inglés	Chino	Español	Portugués	Vietnamés		
Hokkaido	División de Inspección					○	Sapporo Dai-ichi Godo Chosha, 2-1-1 Kita Hachijonishi, Kita-ku, Sapporo-shi	011-709-2311
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Hakodate		○				Hakodate Chiho Godo Chosha, 25-18 Shinkawa-cho, Hakodate-shi	0138-87-7605
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Kushiro		○				2-12 Kashiwagi-cho, Kushiro-shi	0154-42-9711
Miyagi	División de Inspección		○			○	Sendai Dai-yon Godo Chosha, 1 Teppo-machi, Miyagino-ku, Sendai-shi	022-299-8838
Ibaraki	División de Inspección	○	○	○			Ibaraki Rodo Sogo Chosha, 1-8-31 Miya-machi, Mito-shi	029-224-6214
Tochigi	División de Inspección	○		○	○		Utsunomiya Dai-ni Chiho Godo Chosha, 1-4 Akebono-cho, Utsunomiya-shi	028-634-9115
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Tochigi		○				20-24 Numawada-cho, Tochigi-shi	0282-24-7766
Gunma	División de Inspección					○	Maebashi Chiho Godo Chosha 8º piso, 2-3-1 Ote-machi, Maebashi-shi	027-896-4735
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Ota				○		104-1 Izuka-cho, Ota-shi	0276-45-9920
Saitama	División de Inspección	○						048-816-3596
			○				Land Axis Tower 15º piso, 11-2 Shintoshin, Chuo-ku, Saitama-shi	048-816-3597
						○		048-816-3598
Chiba	División de Inspección	○					Chiba Dai-ni Chiho Godo Chosha, 4-11-1 Chuo, Chuo-ku, Chiba-shi	043-221-2304
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Funabashi		○				2-3-13 Kajjin-cho, Funabashi-shi	047-301-0182
Tokyo	División de Inspección <sup>*2</sup>	○	○			○	Kudan Dai-san Godo Chosha 13º piso, 1-2-1 Kudan-minami, Chiyoda-ku	03-3816-2135
Kanagawa	División de Inspección	○		○	○		Yokohama Dai-ni Godo Chosha, 5-57 Kita-nakadori, Naka-ku, Yokohama-shi	045-211-7351
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Atsugi			○	○		Atsugi T Biru 5º piso, 3-2-6 Naka-cho, Atsugi-shi	046-401-1641
Niigata	División de Inspección					○	Niigata-misaki Godo Chosha Ni-gokan 3º piso, 1-2-1 Misaki-cho, Chuo-ku, Niigata-shi	025-288-3503
Toyama	División de Inspección		○				Toyama Rodo Sogo Chosha, 1-5-5 Jinzu-honmachi, Toyama-shi	076-432-2730
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Takaoka			○	○		Takaoka Homu Godo Chosha, 10-21 Nakagawa-honmachi, Takaoka-shi	0766-23-6446
Ishikawa	División de Inspección		○			○	Kanazawa-eki-nishi Godo Chosha 5º piso, 3-4-1 Sainen, Kanazawa-shi	076-200-9771
Fukui	División de Inspección		○	○	○		Fukui Haruyama Godo Chosha 9º piso, 1-1-54 Haruyama, Fukui-shi	0776-22-2652
Yamanashi	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Kofu			○	○		2-5-51 Shimo-iida, Kofu-shi	055-224-5620
Nagano	División de Inspección				○		1-22-1 Nakagoshō, Nagano-shi	026-223-0553
Gifu	División de Inspección			○	○		Gifu Godo Chosha 3er piso, 5-13 Kinryu-cho, Gifu-shi	058-245-8102
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Gifu		○				Gifu Rodo Sogo Chosha 3er piso, 1-9-1 Gotsubo, Gifu-shi	058-247-2368
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Tajimi <sup>*2</sup>						Tajimi Sogo Rodo Chosha 3er piso, 5-39-1 Otowa-cho, Tajimi-shi	0572-22-6381
Shizuoka	División de Inspección	○	○	○	○	○	Shizuoka Chiho Godo Chosha, 9-50 Oute-machi, Aoi-ku, Shizuoka-shi	054-254-6352
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Hamamatsu				○		Hamamatsu Godo Chosha, 1-12-4 Chuo, Naka-ku, Hamamatsu-shi	053-456-8148
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Mishima	○					Mishima Rodo Sogo Chosha, 1-3-112 Bunkyo-cho, Mishima-shi	055-986-9100
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Iwata				○		Iwata Chiho Godo Chosha, 3599-6 Mitsuke, Iwata-shi	0538-32-2205
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Shimada			○	○		Shimada Rodo Sogo Chosha, 1-4677-4 Hontori, Shimada-shi	0547-37-3148
Aichi	División de Inspección	○			○		Nagoya Godo Chosha Dai-ni-gokan, 2-5-1 Sannomaru, Naka-ku, Nagoya-shi	052-972-0253
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Nagoya-nishi					○	3-37 Futatsubashi-cho, Nakamura-ku, Nagoya-shi	052-481-9533
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Toyohashi		○	○	○		Toyohashi Chiho Godo Chosha 6º piso, 111 Daikoku-cho, Toyohashi-shi	0532-54-1192
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Kariya				○		Kariya Godo Chosha 3er piso, 1-46-1 Wakamatsu-cho, Kariya-shi	0566-21-4885
Mie	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Yokkaichi	○		○	○		2-5-23 Shinsho, Yokkaichi-shi	059-342-0340
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Tsu	○		○	○		Tsu Dai-ni Chiho Godo Chosha 1er piso, 327-2 Shimazaki-cho, Tsu-shi	059-227-1282
Shiga	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Otsu				○		Shiga Rodo Sogo Chosha 3er piso, 14-15 Uchidehama, Otsu-shi	077-522-6616
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Hikone			○	○		Hikone Chiho Godo Chosha 3er piso, 58-3 Nishilima-cho, Hikone-shi	0749-22-0654
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Higashiomi			○	○		8-14 Yokaichi Midori-machi, Higashiomi-shi	0748-22-0394
Kyoto	División de Inspección	○					451 Kinbuki-cho, Ryogaemachi-Dori Oike agaru, Nakagyo-ku, Kyoto-shi	075-241-3214
Osaka	División de Inspección	○	○		○		Osaka Godo Chosha Dai-ni-gokan 9º piso, 4-1-67 Otemae, Chuo-ku, Osaka-shi	06-6949-6490
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Osaka-chuo						Osaka Chuo Rodo Sogo Chosha 5º piso, 1-15-10 Morinomiyachuo, Chuo-ku, Osaka-shi	06-7669-8726
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Tenma						OAP Tower 7º piso, 1-8-30 Tenmabashi, Kita-ku, Osaka-shi	06-7713-2003
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Sakai						Sakai Chiho Godo Chosha 3er piso, 2-29 Minamikawara-machi, Sakai-ku, Sakai-shi	072-340-3829
Hyogo	División de Inspección		○				Kobe Crystal Tower 16º piso, 1-1-3 Higashikawasaki-cho, Chuo-ku, Kobe-shi	078-371-5310
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Himeji					○	1-83 Hojo, Himeji-shi	079-224-8181
Tottori	División de Inspección	○				○	2-89-9 Tomiyasu, Tottori-shi	0857-29-1703
Shimane	División de Inspección		○				Matsue Chiho Godo Chosha 5º piso, 134-10 Mukojima-cho, Matsue-shi	0852-31-1156
Okayama	División de Inspección		○			○	Okayama Dai-ni Godo Chosha, 1-4-1 Shimoishi, Kita-ku, Okayama-shi	086-201-1651
Hiroshima	División de Inspección		○	○	○		Hiroshima Godo Chosha Dai-ni-gokan 5º piso, 6-30 Kami-Hatchobori, Naka-ku, Hiroshima-shi	082-221-9242
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Hiroshima-chuo					○	Hiroshima Godo Chosha Dai-ni-gokan 1er piso, 6-30 Kami-Hatchobori, Naka-ku, Hiroshima-shi	082-221-2460
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Fukuyama		○				1-7 Asahi-machi, Fukuyama-shi	084-923-0005
Tokushima	División de Inspección		○				Tokushima Chiho Godo Chosha, 6-6 Jonai, Tokushima-cho, Tokushima-shi	088-652-9163
Ehime	División de Inspección		○			○	Matsuyama Wakakusa Godo Chosha 5º piso, 4-3 Wakakusa-cho, Matsuyama-shi	089-913-6244/ 089-913-5653
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Imabari					○	1-3-1 Asahi-machi, Imabari-shi	0898-25-3760
Fukuoka	División de Inspección	○					2-11-1 Hakata Eki Higashi, Hakata-ku, Fukuoka-shi	092-411-4862
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Fukuoka-chuo		○				2-1-1 Nagahama, Chuo-ku, Fukuoka-shi	092-761-5607
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Kitakyusyu-nishi					○	1-5-10 Kishinoura, Yahatanishi-ku, Kitakyusyu-shi	093-622-6550
Kumamoto	División de Inspección		○				Kumamoto Chiho Godo Chosha A 9º piso, 2-10-1 Kasuga, Nishi-ku, Kumamoto-shi	096-355-3181
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Yatsushiro		○				2-3-11 Otemachi, Yatsushiro-shi	0965-32-3151
Kagoshima	División de Inspección					○	Kagoshima Godo Chosha, 13-21 Yamashita-cho, Kagoshima-shi	099-216-6100
Okinawa	División de Inspección	○					Naha Dai-ni Chiho Godo Chosha 3er piso, 2-1-1 Omoromachi, Naha-shi	098-868-1634

\*1 Esta información es la vigente hasta el 25 de septiembre de 2019, y está sujeta a su modificación posterior.

\*2 Se atiende en **tagalo** en la División de Supervisión de la Oficina de Tokio / Estación de Tajimi de la Oficina Gifu, y en **birmano y nepalés** en la División de Supervisión de la Oficina de Tokio.