Para los extranjeros que trabajan en Japón

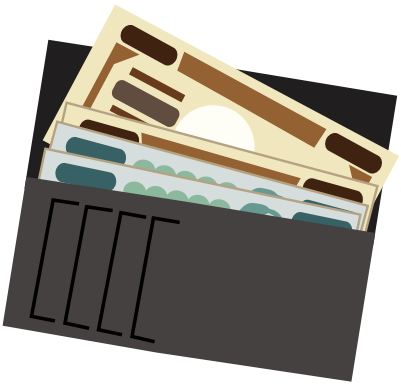
Manual de condiciones laborales

Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar
Oficinas Prefecturales de Dirección del Trabajo
Oficinas de Inspección de Normas Laborales

A los trabajadores extranjeros quela ¿Notienenestetipo 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 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 condiciones laborales extranjeras" o la "Línea directa de consultas sobre 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.

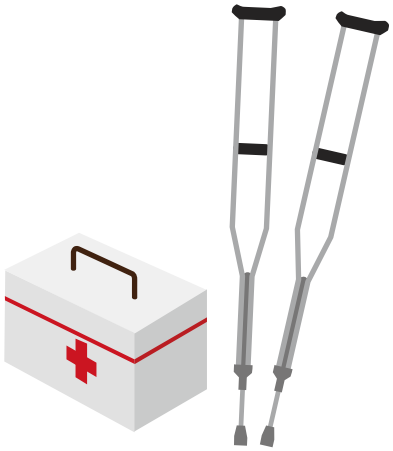
Me despidieron de improviso

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

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 enJapón, el trabajo?

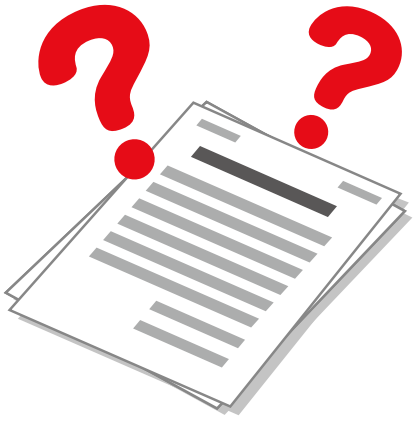


No me hacen los trámites para la indemnización del seguro contra accidente laboral

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 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 los casos P.01
- Ley de normas laborales P.03
- Ley de contratos laborales..... P.08
- Ley de salario mínimo..... P.08
- Ley de seguridad y salud en el trabajo ... P.09
- Ley de seguro de compensación laboral P.10
- Preguntas frecuentes..... P.11
- Presentación de servicios de consulta P.14
- Sección de consulta para trabajadores extranjeros ... Contraportada

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

1 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, en base a la nacionalidad, creencias o estatus social de los trabajadores.

02 Prohibición del trabajo forzado (Artículo 5)

Los empleadores no deben obligar a trabajar a los trabajadores contra su voluntad mediante la restricción indebida de su libertad mental o física.

03 Prohibición de intermediación laboral (Artículo 6)

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

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

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

05 Periodo del contrato (Artículo 14)

Si el contrato laboral va a ser de duración definida, éste deberá ser de máximo 3 años.
Sin embargo, el periodo para los contratos laborales de trabajadores con conocimientos técnicos avanzados y de trabajadores mayores de 60 años, es de un máximo de 5 años; y para los contratos de proyectos laborales que definen su período de culminación, éste no debe pasar el periodo necesario para su finalización (p. ej. trabajos de construcción).

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 Periodo de contrato laboral, ② Criterios para renovar un contrato laboral a plazo fijo, ③ Ubicación / 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 (incluido el motivo de 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 Asuntos 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 puntos del al y 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 de corto período o plazo fijo, aparte de los puntos anteriores, los siguientes términos deben indicarse rápida y claramente mediante la emisión de documentos entre otros (artículo 6 de la Ley con referencia al mejoramiento de gestión del empleo de trabajadores de corto período y trabajadores de plazo fijo)

① Si hay un aumento salarial, ② Si hay beneficio de jubilación, ③ Si hay bonificaciones, ④ Ventanilla de consultas sobre mejoras en la gestión del empleo

- 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 impongan sanciones por incumplimiento del contrato laboral o importes de indemnización. (No está prohibido solicitar indemnización por 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, ni durante 30 días después.
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) ni 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:

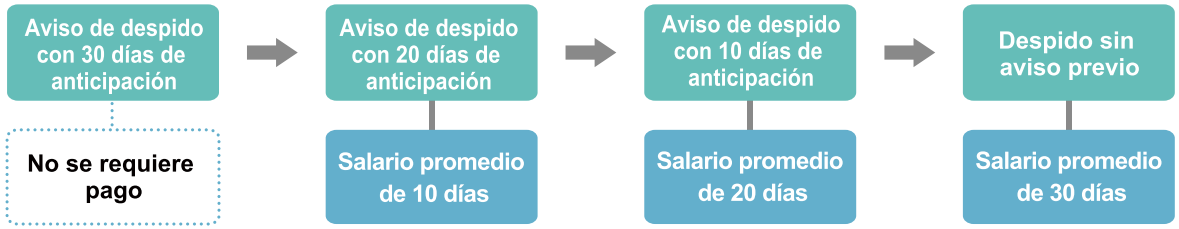
Período de ausencia al trabajo por tratamiento médico debido a un accidente o enfermedad laboral + **30 días después**

Período de ausencia al trabajo de 6 semanas antes del parto y 8 semanas después del parto + **30 días después**

09 Aviso 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 de 30 días. Esto se denomina compensación de notificación de despido. El salario promedio viene a ser el monto total del salario de los tres meses anteriores a la fecha del aviso de despido dividido por el número total de días en ese período.

Vale señalar que el número de días de aviso se puede acortar pagando el salario promedio por cada día. Por ejemplo, si se paga el salario promedio correspondiente a 10 días se puede hacer el aviso de despido con solo 20 días de anticipación, y si se paga el salario promedio de 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 puntos del ① al ⑤ indicados a continuación al retirarse, 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 el salario ① en dinero en efectivo, ② directamente al trabajador, ③ el monto total, ④ al menos una vez por mes y ⑤ a una fecha fija. El salario también se puede pagar mediante transferencia a una cuenta bancaria.

13 Subsidio de ausencia al trabajo (Artículo 26)

Se requiere que el empleador pague el subsidio de ausencia al trabajo (60% del salario promedio) si el empleador ordena al trabajador ausentarse del trabajo por motivos imputables al empleador.

14 Horas de trabajo / descanso, reglas 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 dar 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, ganadería y pesca.

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

1 Si el empleador confluye legalmente el acuerdo laboral con respecto a las horas extras y trabajo en días festivos (enlo sucesivo denominado "Acuerdo 36") con más de la mitad 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 apropiada, es posible exceder los criterios del punto 2, pero en tal caso, se deben observar los siguientes límites:

- **El número de horas extras trabajadas debe estar dentro de las 720 horas al 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 al punto 3, éste se aplicará a la industria de la construcción, el servicio de conducción de automóviles y otros desde el primero de abril del 2024 (con algunas excepciones), mientras que las actividades de investigación y desarrollo de nuevos productos y otros están exentos por tiempo indefinido.

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

16 Horas extras, trabajo en días festivos y salario nocturno (Artículo 37)

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

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

Sobre las horas extras de trabajo que excedan las 60 horas por mes, la tasa de aumento salarial será de 50%. Actualmente, estas reglas se aplican solo a las grandes empresas, pero a partir de abril del 2023 se aplicarán también a las pequeñas y medianas empresas.

17 Vacaciones anuales pagadas (Artículos 39, y 136)

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

●Trabajadores generales (quienes trabajan 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 trabajan menos de 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 en la fecha designada podría perjudicar el funcionamiento normal de la empresa, el empleador tendrá derecho de cambiar la fecha vacacional del trabajador. Además, firmando el acuerdo laboral, es posible introducir un sistema de vacaciones anuales planificadas para el número de días que superen los 5 días de vacaciones anuales concedidos. También se permite establecer vacaciones anuales por hora dentro de los 5 días mediante la firma del acuerdo 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 Normas de empleo y restricciones a las sanciones (Artículos 89 y 91)

Los empleadores que emplean regularmente a 10 o más trabajadores están obligados a crear e informar las reglas de trabajo (normas relacionadas a las horas de trabajo, salarios, disciplinas, etc.). Las normas de empleo deben darse a conocer a los trabajadores mediante su publicación en un lugar visible en cada lugar de trabajo en todo momento.

En caso de que las normas de empleo prevean una reducción del salario como una de las medidas disciplinarias, el monto de la reducción del salario no debe superar la mitad del salario promedio de un día, y el monto total no debe exceder la décima parte del salario total de un período de pago de salario.

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 como abuso de derechos y no tiene validez.

02 Despido en caso de contrato laboral de plazo fijo (Artículo 17)

El empleador no tiene derecho a despedir a un trabajador durante el período de contrato a menos que haya una razón inevitable.

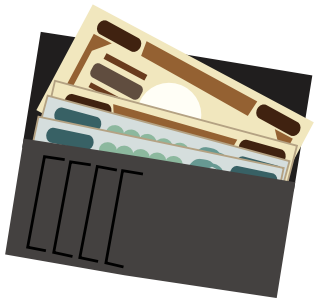
03 Conversión a contrato de trabajo de plazo indefinido (Artículo 18)

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

04 Terminación de trabajadores con contrato de trabajo de plazo fijo (Artículo 19)

El contrato laboral a plazo fijo generalmente finaliza cuando expira el período del contrato. Sin embargo, cuando esto se puede considerar un despido (como cuando el contrato ya ha sido renovado varias veces) o cuando hay un motivo razonable para que el empleado piense que el contrato de trabajo de plazo fijo le va a ser renovado, y éste solicita la renovacion de dicho contrato, el empleador no puede negarla si carece de motivos objetivamente razonables y no se considera socialmente razonable su negación, y tendrá que aceptar dicha solicitud con las mismas condiciones laborales que el contrato de trabajo anterior.

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. (no está establecido para todas las industrias).

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 validez. 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 y el salario mínimo especificado sean aplicados al mismo tiempo, se aplicará el salario mínimo más alto.
4 Los trabajadores por contratista están sujetos al salario mínimo aplicable al destino donde trabajarán.

4 Ley de seguridad y salud en el trabajo

01 Medidas de prevención de riesgos 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 riesgos o problemas de la salud de los trabajadores.

Instalación de cubiertas, cercado etc. en aberturas de lugares de trabajo a gran altitud, instalación e inspección de dispositivos de seguridad apropiados en máquinas 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)

El empresario no deben involucar a los trabajadores no calificados a ningún trabajo que implique la manipulación de sustancias peligrosas y nocivas designadas como peligrosas o perjudiciales por la ley.

<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 Examen médico (Artículo 66)

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

- **Examen médico general:** Realizar examen médico de los trabajadores al 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 examen médico al momento de la reubicación y dentro de los 6 meses posteriores.
- **Examen médico especial:** Realizar examen médico de acuerdo con los artículos especiales para los trabajadores que realizan trabajos con materiales nocivos * al momento de la contratación, reubicación y a intervalos regulares.
  * También debe realizarse el examen médico para trabajadores que han participado en operaciones con asbesto, etc.

05 Orientación mediante entrevista (Artículo 66-8)

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

06 Chequeo de estrés (Artículo 66-10)

En los lugares en donde se emplea a más de 50 trabajadores, el empleador debe realizar periódicamente (una vez dentro de un año) un chequeo de estrés, y si como resultado de éste hay alguna petición por parte del empleado que ha sido valorado de alto estrés, se deberá ordenar a someterse a un examen médico con un doctor.

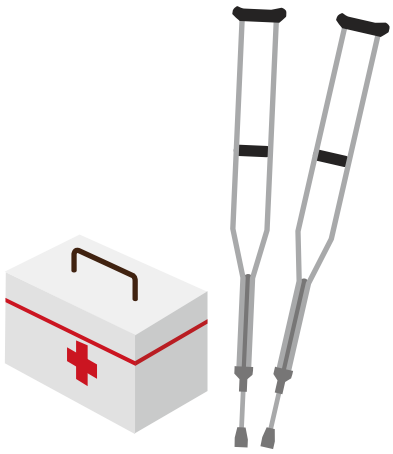
07 Obligaciones de los trabajadores (Artículo 26)

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

5 Ley de seguro de compensación laboral

Cuando un trabajador se lesiona o fallece debido a accidentes relacionados con el trabajo o durante el trayecto, 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?

RESPUESTA 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 contrato 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?

RESPUESTA 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?

RESPUESTA 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 ni30 días posteriores, así como también, en caso de trabajadoras, en el período de maternidad después del parto ni 30 días posteriores. ¿En qué caso es esto aplicable?

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

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

②Despido 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.

③Despido por ser miembro de un sindicato o por un acto legal del sindicato
④Despido por ser mujer o por estar casada, estar embarazada, dar a luz y estar ausente del trabajo después del parto.
⑤Despido 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?

RESPUESTA Cuando un trabajador se retira, puede recibir el pago del salario dentro de los 7 días, incluso un día 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 trabajo. ¿Puede compensarme el salario?

RESPUESTA Si el trabajo se descansa debido a las circunstancias atribuibles al 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 después de las 10 p.m. En estos casos también me pagan el salario únicamente multiplicando las horas trabajadas por el salario por hora de 1,200 yenes, ¿no hay ningún problema con esto?

RESPUESTA 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 esta pregunta, la cantidad de 1,500 yenes o más por hora. Además, si trabaja de las 10:00 de la noche 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 1,800 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 constante escasez de mano de obra, ¿pero esto no es un problema?

RESPUESTA 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 el 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 "constante escasez 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?

RESPUESTA 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 operador debe ser uno que haya completado un 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.

RESPUESTA El seguro de accidentes de trabajo es aplicable a todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores extranjeros. Si no puede trabajar por el tratamiento médico debido a una lesión o enfermedad durante el trabajo o trayecto 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 consulta para 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 trece idiomas tales como inglés, chino, entre otros.

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 de12:00 a 13:00)	0570-001-701
Chino			0570-001-702
Portugués			0570-001-703
Español			0570-001-704
Tagalo			0570-001-705
Vietnamés			0570-001-706
Birmano	Lunes		0570-001-707
Nepalés	Martes, miércoles y jueves		0570-001-708
Coreano	Jueves y viernes		0570-001-709
Tailandés	Miércolesv		0570-001-712
Indonesio			0570-001-715
Camboyano (Khmer)			0570-001-716
Mongól	Viernes		0570-001-718

Ventanilla de consultas telefónicas sobre las condiciones laborales, HotLine

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. Se puede llamar desde teléfono fijo, celular o público. Está disponible en 14 idiomas tales como el japonés, ingles, chino y otros descritos abajo. 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)	0120-811-610
Inglés			0120-531-401
Chino			0120-531-402
Portugués			0120-531-403
Español	Martes, jueves, viernes y sábado		0120-531-404
Tagalo	Martes, miércoles y sábado		0120-531-405
Vietnamés	Miércoles, viernes y sábado		0120-531-406
Birmano	Miércoles y domingo	○ ™ 9:00 a 21:00 (Sábado, domingoy feriados)	0120-531-407
Nepalés			0120-531-408
Coreano	Jueves y domingo		0120-613-801
Tailandés			0120-613-802
Indonesio			0120-613-803
Camboyano (Khmer)	Lunes y sábado		0120-613-804
Mongól			0120-613-805

Secciones de Consulta para Trabajadores Extranjeros

Las secciones de consulta para trabajadores extranjeros se encuentran en las Delegaciones Regionales del Ministerio de Trabajo o en las Superintendencias de Fiscalización Laboral de cada prefectura. Sobre los días y horarios de atención, por favor consulte al teléfono de cada oficina o en la página web del Ministerio de Salud, Bienestar y Trabajo: https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html

Prefectura	Oficina	Idioma Disponible													Dirección	Teléfono
		Inglés	Chino	Español	Portugués	Tagalog	Vientnamita	Birmano	Nepali	Coreano	Tailandés	Indonesio	Camboyano	Mongol		
Hokkaido	Delegación						O								Sapporo-shi Kita-ku Kita 8 Jōnishi 2-1-1 Sapporo Dai-ichi Gōdōchōsha	011-790-8784
	Suptcia. Hakodate		O												Hakodate-shi Shinkawa-chō 25-18 Hakodate Chihō Gōdōchōsha 1p	0138-87-7605
	Suptcia. Kushiro	O				O									Kushiro-shi Kashiwagi-chō 2-12	0154-42-9716
	Suptcia. Kutchan	O													Abuta-gun Kutchan-chō Minami 1 Jo-higashi 3-1 Kutchan Chihō Gōdōchōsha 4p	0136-22-2374
Miyagi	Delegación		O				O								Sendai-shi Miyagino-ku Tetsupōmachi 1 Sendai Dai 4 Gōdōchōsha	022-299-8838
Ibaraki	Delegación	O	O	O											Mito-shi Miyamachi 1-8-31 Ibaraki Rōdō Sōgō Chōsha	029-224-6214
Tochigi	Delegación	O		O	O										Utsunomiya-shi Akebono-chō 1-4 Utsunomiya Dai 2 Chihō Gōdōchōsha	028-634-9115
	Suptcia. Tochigi		O												Tochigi-shi Numawadachō 20-24	0282-24-7766
Gunma	Delegación						O								Maebashi-shi Ōtemachi 2-3-1 Maebashi Chihō Gōdōchōsha 8p	027-896-4735
	Suptcia. Ota				O										Ōta-shi Īdzuka-chō 104-1	0276-45-9920
Saitama	Delegación	O													Saitama-shi Chūō-ku Shin Toshin 11-2 Rando Akushisu Tawā 15p	048-816-3596
	Delegación		O													048-816-3597
	Delegación						O									048-816-3598
Chiba	Delegación	O													Chiba-shi Chuō-ku Chuō 4-11-1 Chiba Dai 2 Chihō Gōdōchōsha	043-221-2304
	Sptcia. Funabashi		O												Funabashi-shi Kaijin-chō 2-3-13	047-431-0182
	Suptcia. Kashiwa		O				O								Kashiwa-shi Kashiwa 255-31	04-7163-0246
Tokyo	Centro de apoyo y de consulta especial para extranjeros	O	O			O	O		O				O	O	Shinjuku-ku Yotsuya 1-6-1 Yotsuya Tower 13p Centro de apoyo para residentes extranjeros	03-5361-8728
	Suptcia. Shinjuku	O	O					O		O	O	O			Shinjuku-ku Hyakunin-chō 4-4-1 Shinjuku Rōdō Sōgō Chōsha 4p	03-5338-5582
	Sptcia. Shinagawa		O			O									Shinagawa-ku Kamiōsaki 3-13-26	03-3440-7556
Kanagawa	Delegación	O		O	O	O	O								Yokohama-shi Naka-ku Kitanakadōri 5-57 Yokohama Dai 2 Gōdōchōsha	045-211-7351
	Suptcia. Atsugi			O											Atsugi-shi Naka-chō 3-2-6 Atsugi T Biru 5p	046-401-1641
Niigata	Delegación						O								Nīgata-shi Chūō-ku Misakimachi 1-2-1 Nīgata Misaki Gōdōchōsha 2-gōkan 3p	025-288-3503
Toyama	Delegación		O												Toyama-shi Jinzūhon-chō 1-5-5 Toyama Rōdō Sōgō Chōsha	076-432-2730
	Suptcia. Takaoka			O	O										Takaoka-shi Nakagawahonmachi 10-21 Takaoka Houmu Gōdōchōsha	0766-23-6446
Ishikawa	Delegación		O				O								Kanazawa-shi Sainen 3-4-1 Kanazawa Ekinishi Gōdōchōsha 5p	076-200-9771
Fukui	Delegación		O	O	O										Fukui-shi Haruyama 1-1-54 Fukuiharuyama Gōdōchōsha 9p	0776-22-2652
Yamanashi	Suptcia. Kōfu			O	O										Kōfu-shi Shimoïda 2- 5-51	055-224-5620
Nagano	Delegación				O										Nagano-shi Nakagosho 1-22-1	026-223-0553
Gifu	Delegación			O	O										Gifu-ken Gifu-shi Kinryūchō 5-13 Gifu Gōdōchōsha 3p	058-245-8102
	Suptcia. Gifu		O												Gifu-ken Gifu-shi Gotsubo 1-9-1 Gifu Rōdō Sōgō Chōsha 3p	058-247-2368
	Suptcia. Tajimi					O									Gifu-ken Tajimi-shi Otowamachi 5-39-1 Tajimi Sōgō Rōdō Chōsha 3p	0572-22-6381
Shizuoka	Delegación	O	O	O	O		O								Shizuoka-shi Aoi-ku Ōte-chō 9-50 Shizuoka Chihō Gōdōchōsha	054-254-6352
	Sptcia. Hamamatsu				O										Hamamatsu-shi Naka-ku Chūō 1-12-4 Hamamatsu Gōdōchōsha	053-456-8148
	Suptcia. Mishima	O													Mishima-shi Bunkyōchō 1-3-112 Mishima Sōgō Rōdō Chōsha	055-986-9100
	Iwata Suptcia.				O										Iwata-shi Mitsuke 3599-6 Iwata Chihō Gōdōchōsha	0538-32-2205
	Shimada Suptcia.			O	O										Shimada-shi Hondōri 1-4677-4 Shimada Rōdō Sōgō Chōsha	0547-37-3148
Aichi	Delegación	O			O										Nagoya-shi Naka-ku San'nomaru 2-5-1 Nagoya Gōdōchōsha Dai 2-gōkan	052-972-0253
	Nagoya Nishi						O								Nagoya-shi Nakamura-ku Futatsubashi-chō 3-37	052-481-9533
	Sptcia. Toyohashi				O										Toyoha-shi-shi Daikokuchō 111 Toyohashi Chihō Gōdōchōsha 6p	0532-54-1192
	Suptcia. Kariya				O										Kariya-shi Wakamatsu-chō 1-46-1 Kariya Gōdōchōsha 3p	0566-21-4885
Mie	Delegación	O													Tsu-shi Shimazakicho327-2 Tsu Dai 2Chihō Gōdōchōsha 4p	059-226-2106
	Sptcia. Yokkaichi			O	O										Yokkaichi-shi Shinshou 2-5-23	059-342-0340
	Suptcia. Tsu			O	O										Tsu-shi Shimasaki-chō 327-2 TsuDai2 Chhō Gōdō Chōsha 1p	059-227-1282
Shiga	Suptcia. Ōtsu				O										Ōtsu-shi Uchidehama 14-15 Shiga Rōdō Sōgō Chōsha 3p	077-522-6616
	Suptcia. Hikone			O	O										Hikone-shi Nishiima-chō 58-3 Hikone Chihō Gōdōchōsha 3p	0749-22-0654
	Sptcia. Higashiōmi			O	O										Higashiōmi-shi Yōkai-chi Midorimachi 8-14	0748-22-0394
Kyoto	Delegación	O					O								Kyōto-shi Nakagyō-ku Ryōgaemachidōri Miike Agaru Kanabuki-chō 451	075-241-3214
Osaka	Delegación	O	O		O		O								Ōsaka-shi Chūō-ku Ōtemae 4-1-67 Ōsaka Gōdōchōsha dai 2-gōkan 9p	06-6949-6490
	Sptcia. Ōsaka-Chūō	O													Ōsaka-shi Chūō-ku Morinomiyachūō 1-15-10 Ōsaka Chūō Rōdō Sōgō Chōsha 5p	06-7669-8726
	Suptcia. Temma	O													Ōsaka-shi Kita-ku Tenmabashi 1-8-30 OAP Tower 7p	06-7713-2003
	Suptcia. Sakai	O													Sakai-shi Sakai-ku Minamikawaramachi 2-29 Sakai Chihō Gōdōchōsha 3p	072-340-3829
Hyogo	Delegación		O												Kōbe-shi Chūō-ku Higashikawasaki-chō 1-1-3 Kōbe Kurisutarutawā	078-371-5310
	Suptcia. Himeji						O								Himeji-shi Hōjō 1-83	079-224-8181
Tottori	Delegación	O					O								Tottori-shi Tomiyasu 2-89-9	0857-29-1703
Shimane	Delegación		O												Matsue-shi Mukōjima-chō 134-10 Matsue Chihō Gōdōchōsha 5p	0852-31-1156
Okayama	Delegación		O				O								Okayama-shi Kita-ku Shimoishii 1-4-1 Okayama Dai 2 Gōdōchōsha	086-201-1651
Hiroshima	Delegación		O	O	O										Hiroshima-shi Naka-ku Kamihatchōbori 6-30 Hiroshima Gōdōchōsha Dai 2-gōkan 5p	082-221-9242
	Sptcia. Hiroshima Chuo						O								Hiroshima-shi Naka-ku Kamihatchōbori 6-30 Hiroshima Gōdōchōsha Dai 2-gōkan 1p	082-221-2460
	Sptcia. Fukuyama		O				O								Fukuyama-shi Asahimachi 1-7	084-923-0005
Tokushima	Delegación		O												Tokushima-shi Tokushimachōjōnai 6-6 Tokushima Chihō Gōdōchōsha	088-652-9163
Ehime	Delegación		O												Matsuyama-shi Wakakusa-chō 4-3 Matsuyama Wakakusa Gōdōchōsha 5p	089-913-6244
							O									089-913-5653
	Suptcia. Imabari						O								Imabari-shi Asahimachi 1-3-1	0898-25-3760
Fukuoka	Delegación	O													Fukuoka-shi Hakata-ku Hakataekihigashi 2-11-1 Fukuoka Gōdōchōsha Shinkan 4p	092-411-4862
	Suptcia. Fukuoka Chūō		O												Fukuoka-shi Chūō-ku Nagahama 2-1-1 Fukuoka Chūō Rōdō Kijun Kantokusho 4p	092-761-5607
	Sptcia. Kitakyūshū Nishi						O								Kitakyūshū-shi Yahatanishi-ku Kishinoura 1-5-10 Yawata Rōdō Sōgō Chōsha 3p	093-622-6550
Nagasaki	Delegación						O								Nagasaki-shi Manzaimachi 7-1 Edf. TBM Nagasaki 6p	095-895-5105
Kumamoto	Delegación		O												Kumamoto-shi Nishi-ku Kasuga 2-10-1 Kumamoto Chihō Gōdōchōsha torre A 9p	096-355-3181
	Suptcia. Yashiro		O												Yashiro-shi Ōtemachi 2-3-11	0965-32-3151
Kagoshima	Delegación						O								Kagoshima-shi Yamashita-chō 13-21 Kagoshima Gōdōchōsha	099-216-6100
Okinawa	Delegación	O													Naha-shi Omoromachi 2-1-1 Naha Dai 2 Chihō Gōdōchōsha 3p	098-868-1634

*1 Este documento fue hecho el 1 de abril del 2022 y puede que hayan modificaciones postriores a esta fecha.

スペイン語版