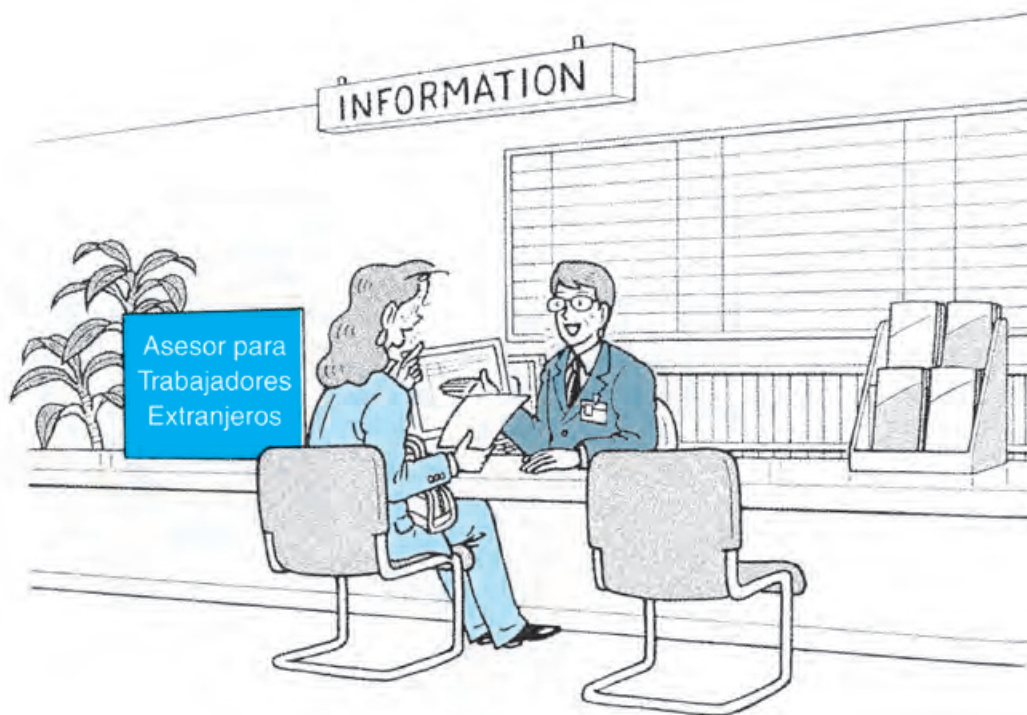


¿Tiene Problemas con las Condiciones Laborales?



Las leyes y reglamentos relacionados con las normas laborales, como la Ley de Normas Laborales, la Ley de Contratos de Trabajo, la Ley de Salarios Mínimos, la Ley de Seguridad y Sanidad Industrial y la Ley de Seguro de Indemnización por Accidentes de Trabajo son también aplicables para los trabajadores extranjeros que trabajan en Japón.

En los siguientes casos, se ruega consultar con uno de los “Asesores para Trabajadores Extranjeros” (que atienden en las Divisiones de Inspección de los Departamentos de Normas Laborales de las principales Direcciones de Trabajo del Japón) o en las Oficinas de Inspección de Normas Laborales.

Por ejemplo:

- * Falta de pago de salarios.
- * Falta de pago de las horas extras.
- * Despido durante la licencia por lesiones sufridas en el trabajo.
- * Despido repentino sin pago del preaviso de despido.
- * No reconocimiento de los gastos médicos y falta de pago de la compensación por los días de licencia por accidentes de trabajo.
- * Falta de claridad de las condiciones de trabajo como los salarios, horario de trabajo, etc., al celebrarse el contrato de trabajo.
- * Existencia de riesgos de accidente en el trabajo debido a la falta de medidas de seguridad y sanidad de los trabajadores.
- * Otros problemas similares.

En el mostrador de Asesores para los Trabajadores Extranjeros, se atienden las consultas sobre las condiciones de trabajo en idioma extranjero según las oficinas.

En Japón se aplican las siguientes leyes y reglamentos relacionados con las normas laborales (extracto):

1. Ley de Normas Laborales

(1) Igualdad de tratamiento (Artículo 3)

Se prohíbe el tratamiento discriminatorio por razones de nacionalidad. Asimismo, se prohíbe también el tratamiento discriminatorio fundado en que las condiciones laborales del país de origen del trabajador son inferiores a las del Japón.

(2) Trabajo forzado (Artículo 5)

Se prohíbe forzar a los trabajadores a que trabajen contra su voluntad limitando injustamente su libertad física o mental.

(3) Explotación intermedia (Artículo 6)

A menos que la Ley lo permita, ninguna persona obtendrá beneficios interviniendo en el empleo de otras.

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

Todo contrato de trabajo que estipule condiciones laborales que no cumplan con las normas de la Ley de Normas Laborales será inválido en lo concerniente a tales partes. En tal caso, las partes inválidas se regirán por las normas especificadas en dicha Ley.

(5) Período de contrato (Artículo 14)

Todos los contratos de trabajo con período definido no deberán celebrarse por un período que exceda, en principio, tres años, con las siguientes excepciones:

- Contratos de trabajo celebrados con trabajadores que poseen conocimientos expertos, habilidades o experiencia Máximo cinco años
- Contratos de trabajo celebrados con trabajadores que tengan 60 años de edad o más Máximo cinco años
- Contratos de trabajo con período definido relacionado con la terminación requerida de determinados proyectos o tareas (p. ej., trabajo de construcción con período definido)..... Tal período necesario

(6) Clara determinación de las condiciones laborales (Artículo 15)

Al celebrar un contrato de trabajo, el empleador deberá indicar claramente a los trabajadores los siguientes aspectos mediante la emisión de un aviso de las condiciones de trabajo:

- Condiciones de trabajo que deberán indicarse claramente por escrito:
 - ① Período del contrato de trabajo
 - ② Norma en caso de renovación de un contrato de trabajo con plazo definido (contrato de trabajo por plazo definido)
 - ③ Lugar de trabajo y trabajo que desempeñarán los trabajadores
 - ④ Horario de trabajo (p. ej., hora de inicio y término, períodos de descanso, licencia)
 - ⑤ Salarios (importe de salarios, método de pago, día de cierre para el cálculo de salarios, y día de pago)
 - ⑥ Asuntos relacionados con la jubilación (p.ej., si aplica o no el límite de edad, causas de cesantía)
- Otras condiciones de trabajo que deben indicarse claramente:
 - ① Asuntos relacionados con aumento de salarios
 - ② Salarios especiales, gastos de alimentación, dormitorio, etc. a cargo de los trabajadores, asuntos relacionados con compensación por accidentes laborales, entrenamiento y capacitación profesional, encomios y sanciones, licencia administrativa, etc., asuntos relacionados con gastos de viaje.....
En caso de disposiciones relativas a estos asuntos

(7) Prohibición de la indemnización predeterminada (Artículo 16)

Se prohíbe al empleador la celebración de un contrato que establece anticipadamente el monto de las penalidades por incumplimiento del contrato o las compensaciones por daños y perjuicios.

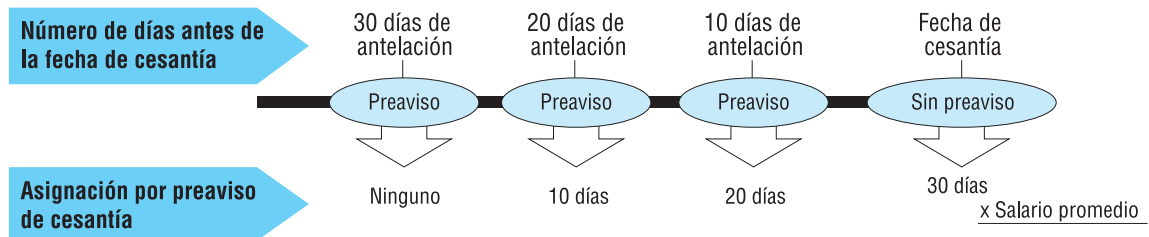
(Se prohíbe celebrar un contrato que fije con antelación una suma de compensación por daños. Sin embargo, esto no prohíbe la demanda por cualquier daño realmente incurrido debido a una causa atribuible al trabajador.)

(8) Restricciones para el despido de los trabajadores (Artículo 19)

Se prohíbe al empleador el despido durante la licencia por lesiones o para el tratamiento médico por enfermedades sufridas durante el trabajo y durante el período de 30 días posteriores y el despido durante el período preparto y posparto y durante el período de 30 días posteriores.

(9) Preaviso del despido (Artículos 20 y 21)

Cuando el empleador desee despedir al trabajador, por norma se requiere un preaviso de por lo menos 30 días. (Sin embargo, este plazo puede reducirse mediante el pago del salario medio por la cantidad de días que se reduzca.) En el caso de no haber preaviso, es necesario que se pague la compensación por despido que consiste del salario medio de no menos de 30 días.



(10) Constancia en el momento del retiro, etc. (Artículo 22)

En el caso del retiro del trabajador y cuando sean solicitadas las constancias de los siguientes renglones, el empleador deberá emitir sin demora el certificado correspondiente. Asimismo, en el caso que el trabajador que hubiera recibido el preaviso del despido solicite una constancia de las causas del despido correspondiente, el empleador deberá expedir sin demora la constancia que corresponde, aun cuando fuera antes del despido. Sin embargo, no deberá incluir ningún dato que no sea solicitado por el trabajador.

- 1) Período de empleo,
- 2) Tipo de trabajo,
- 3) Posición en el trabajo,
- 4) Salario,
- 5) Causas del retiro (incluyendo los motivos en el caso de despido)

(11) Retorno de dinero y bienes (Artículo 23)

En el caso del retiro del trabajador, el empleador deberá abonar los salarios y otros pagos adeudados dentro de los 7 días subsiguientes a la solicitud de pago.

(12) Pago de salarios (Artículo 24)

Los salarios deberán pagarse 1) en efectivo, 2) directamente al trabajador, 3) por el importe total, 4) por lo menos una vez por mes y 5) en un día definido.

(13) Asignación por ausencia del trabajo (Artículo 26)

En caso de ausencia del trabajo por causas atribuibles al empleador, el empleador deberá pagar al trabajador una asignación por ausencia del trabajo (60% del salario promedio del trabajador).

Si un contrato de despacho de trabajadores fuere rescindido antes de su expiración, el contrato entre el trabajador despachado y la entidad despachante continuará hasta la expiración del período de empleo, y la entidad despachante deberá pagar el salario correspondiente al trabajador despachado.

En caso de que una rescisión anticipada de un contrato de despacho de trabajadores haya causado la ausencia del trabajador de su trabajo, tal ausencia generalmente se considera como ausencia del trabajo por causas atribuibles al empleador; por consiguiente, el empleador deberá pagar al trabajador una asignación por ausencia del trabajo.

(14) Horario de trabajo (Artículos 32, 34 y 35) (Estas disposiciones no son aplicables a las industrias agrícola, ganadera y pesquera.)

En principio, todo empleador no deberá hacer trabajar a un trabajador más de 40 horas a la semana o más de ocho horas al día.

Todo empleador deberá proporcionar a sus trabajadores 45 minutos de períodos de descanso durante más de seis horas de trabajo, y de una hora durante más de ocho horas de trabajo.

Todo empleador deberá proporcionar a sus trabajadores por lo menos un día de descanso por semana o cuatro días o más de descanso durante un período de cuatro semanas.

En caso de que un empleador haga trabajar a un trabajador en exceso de las horas de trabajo reglamentarias o en un día de descanso reglamentario, el empleador deberá celebrar un contrato por escrito relativo a sobretiempo y trabajo en días de descanso, e informar el contrato a la Oficina de Normas Laborales correspondiente.

(15) Salario incrementado para sobretiempo, trabajo en días de descanso, y trabajo nocturno (Artículo 37)

En caso de que un empleador requiera que un trabajador trabaje sobretiempo, o durante la noche (10:00 p.m. a 5:00 a.m.) o en un día de descanso reglamentario, el empleador deberá pagar al trabajador un salario incrementado de acuerdo con la siguiente tasa de aumento:

- Salario incrementado para sobretiempo..... Mínima tasa de aumento 25%
- Salario incrementado para trabajo nocturno Mínima tasa de aumento 25%
- Salario incrementado para trabajo en día de descanso reglamentario..... Mínima tasa de aumento 35%

Como resultado de la enmienda a la Ley de Normas Laborales, la tasa reglamentaria de salarios incrementados por trabajo que exceda 60 horas al mes ha sido cambiada al 50%. Sin embargo, para empresas de tamaño mediano y pequeño, dicho cambio en la tasa reglamentaria de salarios incrementados está suspendido por el momento.

(16) Vacaciones pagas anuales (Artículo 39)

El empleador otorgará las vacaciones pagas anuales al trabajador que haya trabajado más de 6 meses consecutivos y haya cumplido la asistencia en más del 80% del total de días laborables.

Horas prescritas de trabajo por semana	Número prescrito de días de trabajo por semana	Número prescrito de días de trabajo por año	6 meses	1 año y medio	2 años y medio o más	3 años y medio o más	4 años y medio o más	5 años y medio o más	6 años y medio o más
30 horas o más			10 días	11 días	12 días	14 días	16 días	18 días	20 días
Menos de 30 horas	5 días o más	217 días o más	7 días	8 días	9 días	10 días	12 días	13 días	15 días
	4 días	169 a 216 días	5 días	6 días	6 días	8 días	9 días	10 días	11 días
	3 días	121 a 168 días	3 días	4 días	4 días	5 días	6 días	6 días	7 días
	2 días	73 a 120 días	1 día	2 días	2 días	2 días	3 días	3 días	3 días
	1 día	48 a 72 días							

En caso de que el otorgamiento de una licencia pagada anual en el período solicitado pudiese interferir con la operación normal de la empresa, el empleador tendrá derecho a cambiar las fechas de la licencia.

Al celebrar un convenio laboral, los trabajadores adquieren hasta cinco días de licencia pagada anual por horas.

La licencia pagada anual caducará al cabo de dos años desde la fecha en que se obtuvo el derecho a la misma.

El empleador no deberá tratar de manera desventajosa a ningún trabajador que haya adquirido la licencia pagada anual.

(17) Reglas de empleo (Artículo 89)

Todo empleador que emplee continuamente 10 o más trabajadores deberá redactar reglas de empleo (reglamento relacionado con horario de trabajo, salarios, jubilación, etc.) e informar el documento a la agencia gubernamental correspondiente.

Todo empleador deberá informar públicamente las reglas de empleo a sus trabajadores mediante su exhibición en un lugar apropiado o de cualquier otra forma de modo que los documentos sean accesibles a los trabajadores.

(18) Restricciones al reglamento de sanciones (Artículo 91)

En el caso de que el reglamento de trabajo estableciera una sanción de reducción salarial, el monto de cada sanción aplicada no deberá exceder la mitad del salario medio de una jornada y el monto total no deberá exceder la décima parte del monto total del salario pagado en un período de pago salarial.

2. Ley de Contratos de Trabajo

- (1) Despido en caso de un contrato de trabajo sin ninguna disposición sobre vigencia definida (Artículo 16)
Cualquier caso de despido sin una justificación objetivamente razonable y considerado inapropiado de acuerdo con convenciones sociales deberá considerarse como abuso de derecho, y será nulo y sin valor.
- (2) Despido en caso de un contrato de trabajo terminable a voluntad (contrato de trabajo con disposición sobre vigencia definida) (Párrafo 1 del Artículo 17)
El empleador no deberá despedir a los trabajadores durante la vigencia del contrato sin ninguna causa inevitable.
La validez de una cesantía deberá juzgarse más detenidamente que en el caso de un contrato de trabajo sin período definido.

Si un contrato de despacho de trabajadores fuere rescindido antes de su expiración, esto no constituirá de inmediato una causa inevitable para despedir al trabajador despachado correspondiente.

- (3) Conversión en un contrato de trabajo sin plazo definido (Artículo 18)
En caso de que un contrato de trabajo por plazo definido haya sido renovado repetidas veces con el mismo empleador durante un período que exceda de cinco años, dicho contrato de trabajo deberá convertirse en un contrato de trabajo sin plazo definido a petición del empleado interesado.

3. Ley de Salario Mínimo

- (1) Tipos de salario mínimo
Existen dos tipos de salario mínimo, como se indican a continuación:
 - ① Salario mínimo por región (Salario mínimo prescrito por separado para cada prefectura)
 - ② Salario mínimo especificado (por industria) (Salario mínimo prescrito para trabajadores principales en cada categoría de la industria)
- (2) Efecto del salario mínimo (Artículo 4)
Todo empleador deberá pagar a sus trabajadores salarios cuya suma no será menor que el salario mínimo (Párrafo 1).
Aun cuando se haya celebrado un contrato de trabajo entre un empleador y su empleado especificando el compromiso de pagar un salario en una suma menor que el salario mínimo, dicha suma comprometida como salario será inválida y se considerará que las partes han celebrado un contrato de trabajo que estipula un salario cuya suma es igual al salario mínimo (Párrafo 2).
Adicionalmente, en caso de que el salario mínimo por región y el salario mínimo especificado (por industria) fueren aplicables simultáneamente, deberá pagarse un salario cuya suma sea equivalente a cualquiera de los dos salarios mínimos que sea mayor (Artículo 6).

Con el fin de comprobar si un salario que se está realmente pagando es igual a o mayor que el salario mínimo prescrito, la suma del salario en cuestión deberá compararse con el salario mínimo aplicable mediante el siguiente método:

- En caso de un salario horario: $\text{Salario horario} \geq \text{Salario mínimo (por hora)}$
- En caso de un salario diario: $\text{Salario diario} \div \text{Horas prescritas de trabajo por día} \geq \text{Salario mínimo (por hora)}$
(En caso de un salario mínimo especificado (por industria) que prescribe una suma por día:
 $\text{Salario diario} \geq \text{Salario mínimo (por día)}$)
- En caso de un salario mensual: $\text{Salario mensual} \div \text{Horas prescritas de trabajo por mes} \geq \text{Salario mínimo (por hora)}$
(En caso de que las horas prescritas de trabajo difieran dependiendo del mes:
 $(\text{Suma del salario mensual} \times 12 \text{ meses}) \div \text{Horas prescritas de trabajo por año} \geq \text{Salario mínimo (por hora)}$)

- (3) A los trabajadores que trabajan a través de las contratistas, se aplica el salario mínimo por región o el salario mínimo especificado por industria de la empresa cliente (lugar de trabajo).

4. Ley de Seguridad y Sanidad Industrial

- (1) Para prevenir los riesgos y los problemas de salud de los trabajadores, el empleador deberá adoptar las medidas que establezcan las leyes y reglamentos, como la instalación de los dispositivos de seguridad, el uso de equipos de protección y la indicación de los métodos de trabajo apropiados.

Suministro de cubiertas, vallados, etc. en aberturas de lugares de trabajo en altura
Suministro de máquinas de trabajo de madera/prensa con aparatos de seguridad apropiados e inspección de tales máquinas y aparatos

- (2) En el caso de que el empleador incorporara nuevos trabajadores o cambiara la distribución del personal, deberá realizar el entrenamiento necesario sobre la seguridad e higiene y en el caso de asignar tareas peligrosas o nocivas que establecieran las leyes, deberá realizarse la capacitación especial del personal.
- (3) El empleador no asignará a los trabajadores aquellas tareas de manipulación de sustancias peligrosas o nocivas que son determinadas por ley, salvo a aquellos trabajadores debidamente calificados.

Trabajos prescritos por ley

Operación de grúas (con carga de elevación de cinco toneladas o más)
Operación de grúas móviles (con carga de elevación de una tonelada o más)
Operación de eslingado (relacionado con una grúa, etc. con carga de elevación de una tonelada o más)
Operación de máquinas de manejo de cargas tal como montacargas de horquilla (con carga máxima de una tonelada o más)
Soldadura con gas, operación de máquinas de construcción tipo vehicular (con peso básico de maquinaria de tres toneladas o más), etc.

- (4) En el caso de que el empleador incorporara nuevos trabajadores, los trabajadores deberán someterse al examen médico con respecto a los renglones que establece la ley y con la periodicidad que prescribe la ley.
 - Examen médico general : El examen médico de los trabajadores deberá efectuarse cuando son contratados y a intervalos regulares (una vez al año*), etc.
 - * Para trabajadores que realizan trabajo nocturno, etc., al momento de su reasignación y una vez cada seis meses.
 - Examen médico especial : El examen médico relacionado con asuntos especiales de trabajadores que realizan trabajo peligroso* deberá efectuarse cuando son contratados, y al momento de su reasignación y a intervalos regulares.
 - * Los trabajadores que realizan trabajo de manejo de amianto, etc. y están actualmente empleados también estarán sujetos a este examen.
- (5) Para trabajadores con muchos años de servicio, su empleador deberá adoptar las medidas necesarias, tal como orientación en persona por un médico, etc.
 - En caso de que el total de sobretiempo y trabajo en días de descanso de un trabajador exceda las 100 horas por mes y el trabajador solicita..... Obligación
 - En caso de que el total de sobretiempo y trabajo en días de descanso de un trabajador exceda las 80 horas por mes y el trabajador solicita.....Obligación de intentar
 - En caso de que la situación corresponda a la norma prescrita por el lugar de trabajo ...Obligación de intentar

- (6) Los trabajadores deberán respetar los asuntos necesarios según las medidas que disponga el empleador.

5. Ley de Seguro de Indemnización por Accidentes de los Trabajadores

- (1) Bajo el esquema del seguro de compensación por accidentes laborales, si un trabajador sufre lesiones o muere como resultado de una lesión laboral o lesión por accidente en trayecto se proveerá el siguiente beneficio en base a la solicitud del trabajador herido o de la familia del trabajador difunto.
 - Si el tratamiento médico fuere necesario, los gastos de recuperación o tratamiento médico deberán pagarse libre de cargo Beneficio (compensación) por tratamiento médico
 - En caso de que el trabajador no pudiese recibir salarios debido a su tratamiento médico, el 80% de la suma del beneficio básico por día por cada día a partir del cuarto día del tratamiento médico Beneficio (compensación) por ausencia del trabajo
 - Si, tras la recuperación de una lesión, subsistiese alguna invalidez de cierto grado, deberá pagarse una pensión o suma única global dependiendo del grado de invalidez Beneficio (compensación) por invalidez
 - Si el trabajador fallece, deberá pagarse una pensión o suma única global de acuerdo con el número de miembros de la familia del trabajador difunto, etc. Beneficio (compensación) etc. para familia del trabajador difunto
- (2) “Lesión laboral” se refiere a una lesión sufrida por el trabajador, etc. debido a una causa relacionada con el trabajo.
- (3) “Lesión por accidente en trayecto” se refiere a una lesión sufrida por el trabajador durante su trayecto al trabajo.

“Trayecto” se refiere a los siguientes traslados realizados por el trabajador en relación con su trayecto al trabajo a través de una ruta razonable y un método razonable:

 - Traslados entre su residencia y el lugar de trabajo
 - Traslados de un lugar de trabajo a otro lugar de trabajo
 - Traslados entre la residencia en un lugar al que ha sido despachado temporalmente sin familia y la residencia-hogar del trabajador

Q & A

1

(Pregunta) Me pagan un salario horario de ¥600, que es más bajo que el salario mínimo. ¿Podría yo exigir el pago de la diferencia entre el salario mínimo y el salario real?

(Respuesta) Se prohíbe el pago de salarios más bajos que los salarios mínimos. Si el trabajador ha celebrado con el empleador un contrato para trabajar a un salario más bajo que el salario mínimo en base al consentimiento mutuo, dicho contrato es legalmente inválido y se considerará como que estipula un salario equivalente al salario mínimo. Por consiguiente, usted puede exigir el pago de la diferencia entre el salario mínimo y el salario real.

(Véase el punto 3 en la página 5.)

2

(Pregunta) Trabajo ocho horas al día de lunes a viernes con un salario horario de ¥800. Aunque algunas veces trabajo más de ocho horas al día, el salario horario que me pagan es siempre ¥800. ¿Hay algún problema en esto?

(Respuesta) La ley exige el pago de un salario incrementado por horas de trabajo en exceso de ocho horas al día. Como el sobretiempo debe pagarse a una tasa de 125% o más del salario para trabajo en horario normal, en el caso de un salario horario de ¥800 para trabajo en horario normal, deberá pagarse ¥1.000 ($¥800 \times 125\%$) o más por cada hora de sobretiempo.

(Véase el punto (15) en la página 4.)

3

(Pregunta) Había venido trabajando bajo un contrato de trabajo de un año, pero durante el sexto mes de dicho período, mi empleador súbitamente me notificó mi despido. ¿Tengo derecho al pago de alguna compensación de acuerdo con la Ley de Normas Laborales?

(Respuesta) De acuerdo con la Ley de Normas Laborales, el empleador debe notificar al empleado la intención de su despido con un mínimo de 30 días de antelación.

En caso de que el trabajador fuese despedido con efecto inmediato sin ningún preaviso, el empleador deberá pagar una asignación por preaviso de despido por una suma equivalente al salario promedio de 30 días del trabajador.

Además, en el caso de un contrato de trabajo con período definido (contrato de trabajo que estipula un período de empleo), el empleador no puede despedir a un trabajador antes de la expiración del período del contrato a menos que el empleador tenga un motivo inevitable.

(Véase (9) en la página 3 y 2(2) en la página 5.)

4

(Pregunta) Me despidieron durante un período en que estuve ausente del trabajo para recibir tratamiento médico por una lesión que sufrí en la fábrica.

(Respuesta) De acuerdo con la Ley de Normas Laborales, se prohíbe despedir a un trabajador durante un período de ausencia del trabajo debido a una lesión laboral y durante los 30 días a partir de entonces.

(Véase el punto (8) en la página 3.)

5

(Pregunta) ¿Debo someterme a un examen médico?

(Respuesta) La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional estipula que todo empleador debe exigir a sus trabajadores que se sometan a exámenes médicos.

Por lo tanto, los trabajadores deben someterse a exámenes médicos según lo estipulado por la ley.

(Véase el punto (4) en la página 6.)

6

(Pregunta) No puedo trabajar debido a una lesión sufrida durante el trabajo. La compañía está pagando los gastos del tratamiento médico, pero no estoy recibiendo ningún salario ni compensación por el período en que estoy ausente del trabajo.

(Respuesta) El seguro de compensación por accidentes laborales es aplicable a todos los trabajadores inclusive trabajadores extranjeros.

El seguro de compensación por accidentes laborales permite que todo trabajador que no pueda recibir salarios debido a tratamiento médico por enfermedad/lesión laboral o enfermedad/lesión en trayecto reciba un beneficio (compensación) por ausencia del trabajo.

En tales casos, consulte de inmediato con una Oficina de Normas Laborales.

(Véase el punto 5 en la página 6.)

<<Ventanilla telefónica de consultas para trabajadores extranjeros>>

A fin de responder adecuadamente a las consultas de los trabajadores extranjeros, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social abrirá a partir del 1 de junio de 2015 una ventanilla telefónica de consultas para trabajadores extranjeros que atenderá en cinco idiomas (inglés, chino, portugués, español y tagalo).

En esta ventanilla se ofrecerán explicaciones sobre las leyes relacionadas con problemas en torno a las condiciones de trabajo y se dirigirá a la persona interesada a las organizaciones pertinentes.

Idioma	Días de atención *1	Horario de atención	Teléfonos *2
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	Martes, jueves y viernes		0570-001704
Tagalo	Martes y miércoles		0570-001705

*1 Excepto feriados y del 28 de diciembre al 3 de enero.

*2 La persona interesada deberá pagar por la llamada.

Guía de Oficinas donde Funcionan los Servicios de Consultas para los Trabajadores Extranjeros (Asesores para Trabajadores Extranjeros)

- Los Asesores para Trabajadores Extranjeros atienden en la División Inspección de Normas Laborales del Departamento Laboral de la Prefectura o en la Oficina de Inspección de Normas Laborales y reciben las 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.

- Las consultas sobre las condiciones de trabajo son atendidas también en las Oficinas de Inspección de Normas Laborales que no disponen de los Servicios de Consultas para los Trabajadores Extranjeros, pero se ruega venir acompañado por una persona que sirva de intérprete.

Prefectura	Oficina	Código Postal	Dirección	Teléfono
Ibaraki	División Inspección, Dirección de Trabajo de Ibaraki	310-8511	1-8-31 Miyamachi, Mito-shi	029-224-6214
Tochigi	División Inspección, Dirección de Trabajo de Tochigi	320-0845	Utsunomiya Regional Joint Government Office Building No. 2, 1-4 Akebono-cho, Utsunomiya-shi	028-634-9115
Kanagawa	División Inspección, Dirección de Trabajo de Kanagawa	231-8434	Yokohama Joint Government Office Building No. 2, 5-57, Kita-Nakadori, Naka-ku, Yokohama-shi	045-211-7351
Yamanashi	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Kofu	400-8579	2-5-51, Shimo-iida, Kofu-shi	055-224-5611
Gifu	División Inspección, Dirección de Trabajo de Gifu	500-8723	Gifu Joint Government Office Building, 5-13, Kinryucho, Gifu-shi	058-245-8102
Shizuoka	División Inspección, Dirección de Trabajo de Shizuoka	420-8639	Shizuoka Regional Joint Government Office Building, 9-50 Ote-machi, Aoi-ku, Shizuoka-shi	054-254-6352
Mie	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Yokkaichi	510-0064	2-5-23, Shinsho, Yokkaichi-shi	059-351-1661
	Oficina de Inspección de Normas Laborales de Tsu	514-0002	Tsu Second Regional Joint Government Office Building, 327-2, Shimazaki-cho, Tsu-shi	059-227-1282
Hiroshima	División Inspección, Dirección de Trabajo de Hiroshima	730-8538	Hiroshima Joint Government Office Building No. 2, 6-30, Kami-Hacchobori, Naka-ku, Hiroshima-shi	082-221-9242

