

Para los extranjeros que trabajan en Japón

MANUAL DE CONDICIONES LABORALES



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

A las personas extranjeras que trabajan en Japón, ¿Tienen problemas como los siguientes en su Centro Laboral?

En Japón existen diversas leyes para proteger a los trabajadores, dando garantías a sus condiciones laborales, salud y seguridad, y si sufriera alguna enfermedad o accidente en el trabajo o en tránsito al/del trabajo. Estas leyes, se aplican a todos los trabajadores cual fuere su nacionalidad en iguales condiciones a cualquier trabajador japonés. En este panfleto les presentamos algunas de las principales leyes laborales del Japón.

También existen entidades para los trabajadores extranjeros, donde pueden consultar gratuitamente en su lengua materna sobre problemas laborales. Si en caso usted tuviera alguno de los siguientes problemas en su Centro Laboral del Japón, favor de consultar a la entidad de “Consultas sobre las condiciones laborales para extranjeros” o a la “Línea de consultas sobre condiciones laborales”.



No me pagan el sueldo

Trabajé con dedicación, sin embargo, el día de pago, no me pagaron. El jefe me dice que espere un poco más porque ahora no tiene dinero. ¡Qué terrible! , ¿qué puedo hacer ?



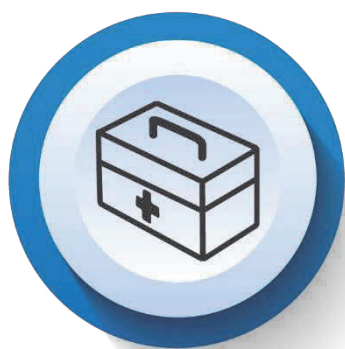
De improviso me despidieron

De pronto el jefe me dijo un día: “Desde mañana ya no vengas”. Ser despedido así tan de pronto, implica muchas dificultades para el día a día.



No me pagan las horas extras

Hice horas extras todos los días pero, al chequear la boleta de pago, veo que me han pagado sólo un poco de las horas extras que hice. No puedo aceptar esta falta de pago.



No me hacen los trámites del Seguro de Accidente Laboral

Me accidenté durante el trabajo y de momento no puedo trabajar. Me preocupa cómo solventar los gastos del tratamiento y los gastos cotidianos durante este tiempo de descanso médico.



Temo accidentarme porque realizo un trabajo peligroso

En mi trabajo hay algunas tareas que, por un mínimo de error, se corre el riesgo de sufrir un accidente. Me gustaría que se tomen medidas de absoluta seguridad.



No sé cuáles son mis condiciones laborales

Sobre las condiciones de trabajo, la empresa me explicó oralmente cosas sencillas, de modo que me gustaría saber bien los detalles.

Para comenzar, compruebe con este folleto, si las condiciones laborales de su trabajo son las adecuadas o no.

CONTENIDO

■ Estudio de casos	P. 01	■ Ley de seguro de compensación por accidentes laborales	P. 10
■ Leyes de Normas Laborales	P. 03	■ Preguntas frecuentes	P. 11
■ Ley de Contrato Laboral	P. 08	■ Ventanillas de Consultas	P. 14
■ Ley de Salario Mínimo	P. 08		
■ Ley de Seguridad e Higiene Laboral	P. 09		

En cuanto a las leyes que conciernen al trabajo tenemos las siguientes Normas Básicas Laborales (extracto)

1 LEY DE NORMAS LABORALES

01 Igualdad de trato (Art. 3)

El empleador no debe dar trato discriminatorio al trabajador por razones de su nacionalidad, credo, o estatus social en cuanto a las condiciones del salario, el horario de trabajo, etc.

02 Prohibición del trabajo forzado (Art. 5)

El empleador no puede forzar al empleado a trabajar en contra de su voluntad mediante la restricción indebida de su libertad física y/o mental.

03 Prohibición de la explotación por intermediación (Art. 6)

Nadie debe lucrar sirviendo de mediador en la colocación de trabajadores en algún empleo, salvo casos permitidos por ley.

04 Contratos que contravienen la Ley de Normas Laborales (Art. 13)

En caso de que las condiciones laborales acordadas entre el empleador y el trabajador no lleguen a cumplir lo estipulado en la Ley de Normas Laborales, se validan las estipuladas en la ley.

05 Período del contrato Laboral (Art. 14)

En caso se hiciera el Contrato Laboral por tiempo específico, el período máximo debe ser de 3 años salvo que ① el contrato se realice con un trabajador que tiene conocimientos de alta calificación especializada o contratos con trabajadores mayores de 60 años de edad, en cuyos casos el contrato puede durar 5 años máximo; ② sea un proyecto (construcción, etc.) cuya culminación requiere de un período específico, en cuyo caso, el período del contrato laboral tendría la duración máxima del tiempo requerido para la culminación del proyecto.

06 Explicitación de las condiciones laborales (Art.15)

El empleador, al contratar un trabajador, tiene la obligación de señalar claramente las siguientes condiciones laborales:

【Puntos que deben ser explicitados sin falta】 :

①duración del contrato, ②criterios para la renovación de contrato de tiempo definido (duración total del contrato o número máximo de renovaciones de un contrato de trabajo de tiempo definido, si existe un límite máximo estipulado, se incluye ese máximo), ③lugar de trabajo y el contenido de la tarea (incluido el lugar de trabajo y modificaciones que se pueden hacer en el trabajo a realizar), ④horario de trabajo (hora de inicio y fin, existencia o no de horas extras, horario de descanso, días de descanso, días libres etc.), ⑤salario (monto, cálculo y modo de pago, día de cierre y día de pago), ⑥criterios para el aumento salarial, ⑦puntos relativos al retiro (incluye motivo de despido), ⑧En el caso de la celebración de un contrato de trabajo de tiempo definido en virtud del cual el trabajador puede solicitar el cambio a un contrato indefinido en virtud del apartado 1 del artículo 18 de la Ley de Contratos de Trabajo dentro del período contractual, las cuestiones relativas a la solicitud de cambio a un contrato indefinido y las condiciones de trabajo tras el cambio a un contrato indefinido.

【Puntos que deben ser explicitados en caso de reglamentar】 :

⑨beneficiarios de la indemnización de retiro, modo de cálculo y pago, cuándo se pagaría, ⑩ bonificaciones, puntos relativos a los salarios extraordinarios, ⑪ el costo de comida, implementos de trabajo y gastos que debe solventar el trabajador, ⑫ puntos sobre seguridad e higiene ⑬ otros (capacitación laboral, compensaciones en casos de desastre, reconocimientos y sanciones, descanso laboral, pago de transporte, etc.)

El empleador debe explicitar claramente por escrito (dependiendo del deseo del trabajador, puede ser por fax, correo electrónico, o redes sociales) en los puntos del ① al ⑤ y ⑦.

Si emplea personal por horas parciales y por un período específico, debe dar a conocer por escrito y sin demora los siguientes puntos además de los puntos arriba señalados: (Art.6 de la ley relativa a la reforma de la administración de trabajadores de horario parcial y trabajadores con tiempo de contrato específico).

Si hay o no: ① aumento salarial, ② indemnización de retiro, ③ bonificaciones, ④ ventanilla de consultas sobre las reformas en la administración del empleo.

~A las personas que emplean trabajadores extranjeros~

Por diferencia cultural, los trabajadores extranjeros no tienen las costumbres laborales de Japón. Por ello, les pedimos que si por parte de ellos hubiera preguntas sobre el Reglamento Laboral y el comunicado de las Condiciones Laborales, favor sostener una comunicación estrecha y procurar conseguir un ambiente laboral agradable.

*El Comunicado de las condiciones laborales destinado a los trabajadores extranjeros se puede obtener desde la página web del Ministerio de Salud Trabajo y Bienestar.

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>

07 Prohibición de estipular pago compensatorio (Art. 16)

Está prohibido hacer contratos que estipulen pagos punitivos por incumplimiento del contrato laboral, o preestablecer un monto compensatorio por daños y perjuicios en que pudiera incurrir el trabajador. (Aunque no es que prohíba reclamar la reparación de los daños y perjuicios).

08 Restricciones para el despido (Art. 19)

- 1 El empleador no puede despedir al empleado durante el período de su descanso médico ni en los 30 días siguientes del período de descanso por lesiones o enfermedad sufridas por el trabajo.
- 2 El empleador, no puede despedir a una empleada que, en base a la ley de Normas Laborales, se encuentra en período de descanso pre-natal por 6 semanas previos al nacimiento (14 semanas en caso fuere embarazo múltiple) y 8 semanas de descanso post-natal, ni en los siguientes 30 días de este período de descanso.

Restricciones para el despido: En los siguientes períodos no se puede despedir al trabajador:

Descanso médico por accidente o enfermedad a causa del trabajo

+

30 días siguientes

Descanso pre-natal de 6 semanas y 8 de post-natal

+

30 días siguientes

09 Preaviso de despido (Art. 20)

Para despedir a un trabajador, es necesario avisarle con 30 días de anticipación. En caso no se hiciera este aviso previo, es necesario que se le pague 30 días del promedio salarial. A este pago se le denomina compensación de pre-aviso. Promedio salarial quiere decir la suma del salario de los últimos 3 meses desde el día previo al aviso de despido, dividido por la cantidad de días de esos 3 meses.

La cantidad de días del pre-aviso (30 días) puede reducirse pagando la compensación por cada día previo faltante a los 30 días. Por ejemplo, pagando el promedio salarial de 10 días, el pre-aviso puede ser hecho 20 días antes de la fecha de su despido. Pagando 20 días de promedio salarial, el pre-aviso puede hacerse 10 días antes de la fecha de despido.



10 Certificados al momento del retiro laboral (Art. 22)

En caso de que el trabajador solicitara los siguientes 5 puntos al momento de su retiro, el empleador debe otorgárselos sin demora. Si el trabajador que recibió el anuncio de despido solicitara el certificado de los motivos del despido, el empleador debe otorgárselos sin demora. Sin embargo, en dicho documento no debe anotarse nada que el trabajador no solicite.

① tiempo de servicio, ② tipo de labor, ③ estatus del cargo, ④ salario, ⑤ razones de retiro (si fuera por despido, el motivo del despido)

11 Devolución de dinero y bienes (Art. 23)

Si hubieren salarios impagos y/u otros, que el trabajador solicitara en caso de su retiro, éstos deben llevarse a cabo dentro de los primeros 7 días de presentada la solicitud.

12 Pago salarial (Art. 24)

El empleador tiene que pagar el salario ① en efectivo, ② directamente al trabajador, ③ el monto total, ④ mínimo una vez por mes, y ⑤ en fecha fija. Por otro lado, se admite el pago salarial vía depósito bancario a la cuenta del trabajador en caso se obtenga el consentimiento del trabajador.

13 Subsidio por descanso obligatorio (Art. 26)

Si el empleador, por motivos de su propia responsabilidad, ordena descansar a los trabajadores, debe pagarles un subsidio del 60% del salario promedio por ese descanso obligado.

14 Horario de trabajo, descansos intermedios, reglas de días de descanso (Art32, Art.34, Art,35)

En principio, el empleador debe hacer que el trabajador labore 8 horas diarias, 40 horas a la semana. Por otro lado, si el horario de trabajo por día sobrepasara 6 horas, debe otorgarle 45 minutos y, si sobrepasara las 8 horas, 60 minutos de descanso. Además, también debe otorgarle un día de descanso a la semana o 4 días o más en 4 semanas.

La reglamentación arriba estipulada no se aplica a la agricultura, ganadería y pesca.

15 Tiempo máximo de horas extras que se pueden estipular en el Acuerdo 36 y la necesidad de dar a conocer su contenido (Art.36)

1 En caso de que el empleador firmara, sujeto a la ley, el acuerdo entre el empleador y el representante de la mayoría de los trabajadores (Acuerdo 36, en adelante) y lo presenta a la Inspectoría de Normas Laborales, podrá permitir realizar las horas extras y trabajos en días de descanso estipulados en dicho Acuerdo.

2 En principio, las horas extras a estipularse en el Acuerdo 36 debe someterse a un máximo de 45 horas al mes y 360 horas al año (si se tratara del período que sobrepasa los 3 meses y el horario irregular por un año, puede estipularse dentro de 42 horas al mes y 320 horas al año).

3 Excepcionalmente, frente a casos con razones específicas que requieren de un trato especial, es posible sobrepasar la norma estipulada en el punto 2, pero, incluso en ese caso es necesario respetar los siguientes límites:

- El número máximo de horas extras anuales máximo no debe ser mayor de 720 horas.
- La suma de horas extras y trabajo en día de descanso en un mes no debe ser mayor de 100 horas.
- La suma de las horas extras y trabajo en día de descanso correspondientes al promedio mensual de los 2, 3, 4, 5 y 6 meses inmediatamente anteriores no debe ser mayor de 80 horas.
- Los meses que sobrepasan 45 horas extras al mes no deben ser mayor de 6 meses al año.



(※) Sobre el punto 3 para construcción, conducción de automóviles, etc, se aplica desde el 1 de abril del 2024 parcialmente (con algunas excepciones), actividades de desarrollo en investigación de nuevos productos, está exceptuado.

4 Es obligación del empleador dar a conocer a todos sus trabajadores el Acuerdo 36 que cumple con las normas arriba indicadas, colocándolo en un lugar visible en cada ámbito laboral.

16 Incremento salarial por horas extras, días de descanso y horario nocturno (Art. 37)

En caso de que el empleador hiciera trabajar horas extras, horario nocturno (10:00 pm a 05:00 am) o, en días de descanso, éste tiene que pagar el incremento salarial en los términos que se indican a continuación:

- + por horas extras.....25% o más
- + por horario nocturno25% o más
- + por día de descanso35% o más

El incremento salarial de las horas que sobrepasan 60 horas al mes es del 50%.

17 Descanso anual pagado (Art. 39, Art. 136)

- 1 El empleador debe otorgar descanso anual pagado a aquel trabajador que haya asistido más de 80% del total de días laborables por más de 6 meses continuos según como se indica:

● Trabajador en general (5 días semanales o más de 30 horas a la semana)

Años de servicios	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 o más
Días de descanso	10	11	12	14	16	18	20

● Trabajadores con menos de 30 horas semanales

Días / semanales	Días/anuales	Años de servicios						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 o más
4	169-216 días	7	8	9	10	12	13	15
3	121-168 días	5	6	6	8	9	10	11
2	73-20 días	3	4	4	5	6	6	7
1	48-72 días	1	2	2	2	3	3	3

- 2 Si el día de descanso que el trabajador solicita impide el normal funcionamiento de la empresa, se le puede admitir al empleador el uso del derecho al cambio de fecha de descanso. También es posible introducir el sistema de descanso planificado para los días que sobrepasan los 5 días obligatorios tomarlos cada año, firmando un convenio entre el empleador y los trabajadores. También es posible hacer uso de los días de descanso divididos en horas por un máximo de 5 días, firmando el convenio entre empleador y los trabajadores.
- 3 El empleador está obligado a otorgar 5 días de descanso pagado dentro de 1 año a todos los trabajadores que han adquirido el derecho al descanso pagado por más de 10 días.
- 4 El descanso anual pierde vigencia al cumplirse 2 años de haberse adquirido el derecho. El empleador está prohibido de dar trato perjudicial a los trabajadores que hacen uso de sus días de descanso pagado.

18 Limitaciones del Reglamento Laboral y los Criterios de las Sanciones (Art. 89 y Art. 91)



El empleador que por lo general tiene más de 10 empleados, debe elaborar el Reglamento Laboral (estipulando el horario de trabajo, salario, sanciones) y presentarlo. El Reglamento Laboral debe estar siempre en un lugar visible en cada lugar de trabajo y es obligatorio darlo a conocer a los trabajadores.

En caso de que haya que estipular disminución de salario como sanción basada en el Reglamento Laboral, esta disminución no puede ser mayor a la mitad del salario promedio de un día, por vez, y el monto total no puede ser mayor al 1/10 del salario total.

2 Ley de contrato laboral



01 Despido en caso de un contrato indefinido (Art. 16)

El despido sin causas objetivas y carentes de consideraciones lógicas socialmente aceptables no es válido por considerarse abuso de poder por parte del empleador.

02 Despido en caso de un contrato de tiempo definido (Art. 17)

El empleador no puede despedir a un trabajador con contrato de tiempo definido durante la vigencia de dicho contrato, salvo que haya alguna razón inevitable que lo justifique.

03 Conversión a contrato de trabajo de plazo indefinido (Art. 18)

El contrato de tiempo fijo firmado consecutivamente por más de 5 años con el mismo empleador se puede cambiar a un contrato indefinido a solicitud del trabajador.

04 Cese de un empleado con contrato temporal (Art. 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 renovación 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 salario mínimo (Art. 9, Art. 15)

Hay dos tipos de salario mínimo que son los siguientes:

- 1 Salario mínimo por regiones** Por cada Prefectura se estipula un salario mínimo que norma a todos los trabajadores independientemente del sector de producción o tipo de trabajo.
- 2 Salario mínimo específico** Es el salario mínimo que se estipula a determinadas ramas de producción. (no está estipulada a todas las ramas de producción)

02 Validez del salario mínimo (Art. 4, Art. 6)

- 1** El empleador tiene la obligación de pagar al trabajador un salario mayor al salario mínimo.
- 2** Por más que entre el empleador y el trabajador hayan firmado un pago por debajo del salario mínimo, ese contrato se invalida y se impone lo estipulado por la ley.
- 3** En caso de que se aplicaran a la vez la ley del salario mínimo regional y la ley del salario mínimo específico, se adopta el mayor de los dos salarios.
- 4** A los trabajadores por envío de una empresa a otra, les corresponde el salario mínimo de la región a la que es enviado.

4 Ley de seguridad e Higiene Laboral



01 Medidas de prevención de peligros y riesgos de salud

Para prevenir los accidentes y riesgos de salud que podrían sufrir los trabajadores, el empresario debe llevar a cabo medidas estipuladas en las leyes normativas tales como instalar sistemas de seguridad y revisarlos periódicamente, el uso de protectores, dar orientaciones de la manera adecuada de trabajar, etc.

Colocación de cobertores de protección de los exteriores para trabajar en altura, colocar medidas de seguridad adecuadas a las máquinas de prensa, maderas y revisión periódica de su funcionamiento; así como tener adecuado control y resguardo sobre los materiales nocivos.

02 Educación en Seguridad e Higiene (Art. 59)

Al emplear o reubicar algún trabajador, el empleador debe llevar a cabo la educación en seguridad e higiene necesarios, igualmente debe llevar a cabo una educación en lo relacionado a trabajos que por ley se estipulan como nocivos y peligrosos.

03 Restricciones para asumir ciertos trabajos (Art. 61)

El empleador no debe hacer trabajar a quienes no tienen la capacitación y licencia pertinentes en los trabajos que por ley se estipulan como peligrosos y/o nocivos.

⟨Labores estipuladas por ley como peligrosos y nocivos⟩

- Manejo de grúas (con carga de elevación mayor de 5 toneladas)
- Manejo de grúas móviles (con carga de elevación mayor de 1 tonelada)
- Labores de eslinga (relacionado con grúas para la elevación de carga mayor de 1 tonelada)
- Manejo de montacargas y otras maquinarias de transportación de carga (peso máximo mayor de 1 tonelada)
- Soldadura a gas
- Manejo de máquinas de construcción tipo vehicular (peso de la máquina mayor de 3 toneladas), etc.

04 Examen médico (Art. 66)

Al contratar trabajadores, el empleador debe llevar a cabo el examen médico de dichos trabajadores al momento de emplearlos y en los períodos estipulados por ley.

- **Examen médico general:** Realizar examen médico de los trabajadores al momento de emplearlos y periódicamente (1 vez por año*). *En el caso de los trabajadores que trabajan en horario nocturno, debe llevarse a cabo cada 6 meses y al momento de cambio de puesto.
- **Examen médico especial:** Para aquellos trabajadores que laboran con materiales nocivos* al momento de emplearlos, al momento de cambio de puesto y además cada cierto período debe realizarse el examen médico por ítems específicos.
*Deben realizar el examen médico aquellos trabajadores que alguna vez trabajaron con asbesto y siguen empleados en la empresa.

05 Orientación mediante entrevista (Art. 66-8)

En caso de que algún trabajador cuyas horas de trabajo sobrepasan las 40 horas semanales u 80 horas al mes, solicitara entrevista con el médico por una orientación para evitar trastornos de salud por exceso de trabajo, el empleador debe concedérselo.

06 Chequeo de estrés (Art. 66-10)

En un centro laboral donde hay más de 50 empleados, debe realizarse un control o chequeo del estrés cada cierto período (por lo menos 1 vez al año) y en caso de que algún trabajador en cuya evaluación obtuvo un calificativo de alto nivel de estrés, solicitara la orientación médica por entrevista, el empleador debe acceder.

07 Obligaciones del trabajador (Art. 26)

El trabajador debe guardar el cumplimiento de los puntos necesarios en respuesta a lo formulado por el empleador.

5 Ley de seguro de compensaciones para los trabajadores por accidentes laborales



En caso de que un trabajador se lesiona, fallece, etc., por algún desastre durante el trabajo o en tránsito al trabajo o del trabajo a la casa, a solicitud del trabajador accidentado o de sus deudos, se lleva a efecto los siguientes pagos:

En caso requiera de curación, se le cura o se le paga los costos	► (Garantía) pago de los costos médicos
En caso no pudiera acceder al salario por no poder trabajar por estar con tratamiento médico, recibirá el 80% del beneficio diario básico a partir del cuarto día (incluyendo las pagas extraordinarias por baja laboral)	► (Garantía) de pago de los días de descanso
En caso de que después del tratamiento, se curase la lesión y quedara alguna secuela, dependiendo del nivel de la discapacidad consecuente, se le paga pensión o una indemnización.	► Pago (Garantía) por discapacidad
En caso falleciera, dependiendo del número de deudos, se les paga pensión o una indemnización	► Pago (Garantía) por deudo

6 Preguntas frecuentes

Q&A

P. 1 En el contrato de trabajo, ¿es indispensable especificar el período de duración del contrato?

R: En caso de que se hiciera un contrato laboral por un tiempo determinado, hay un límite máximo en ese tiempo específico, aunque también es posible hacer un contrato sin tiempo específico. Así como también es posible renovar el contrato una vez vencido el tiempo específico del contrato, en base a acuerdos que se tomen entre el empleador y el trabajador. En caso de que se repita la renovación de contratos con tiempo específico por más de 5 años contiguos, puede convertirlo en un contrato sin tiempo definido, si lo solicitara el trabajador.

► Consulta [1](#) (05) , [2](#) (03)

P. 2 Estoy trabajando con un contrato por 3 años, el empleador me ha dicho que, si renuncio antes que se venza el contrato, debo pagar una multa de 500 mil yenes, ¿realmente es necesario pagarla?

R: El empleador está prohibido de establecer acuerdos de pago de multa por incumplimiento del contrato.

► Consulta [1](#) (07)

P. 3 Estuve en descanso por tratamiento médico por haberme lastimado por un accidente en el trabajo, pero me han despedido porque dicen que la administración de la empresa está mal. ¿Es válido este tipo de despido?

R: El empleador no puede despedir a un trabajador en descanso por tratamiento médico por accidente laboral. Esta reglamentación de limitar el despido no es aplicable en caso de un desastre natural o algún otro hecho irremediable que impide continuar con el funcionamiento de las actividades laborales. Sólo en estos casos no se aplica la limitación de despido.

► Consulta [1](#) (08)

P. 4

Hay prohibición de despido durante el período de descanso pre y postnatal, descanso médico por accidente laboral y durante los 30 días posteriores de dichos descansos y he oído que hay otros casos en que se prohíbe el despido del trabajador, ¿en qué casos sería?

R: En los siguientes casos, el despido está prohibido por ley:

- ① Por motivo de nacionalidad, credo o, estatus social.
- ② Por haber hecho declaración ante la Inspección de Normas Laborales o por haber solicitado sugerencias de solución a un conflicto laboral individual ante la Dirección Regional de Trabajo.
- ③ Por ser un miembro sindical, despido por haber realizado alguna acción sindical que es legal.
- ④ Por ser mujer o porque la trabajadora se casó, concibió y dió a luz y tomó descanso pre y post natal.
- ⑤ Por solicitar descanso de cuidado del hijo/hija o de enfermería, o haber tomado descanso para uno de estos propósitos.

► Consulta [1](#) (08)

P. 5

¿ Al momento de dejar el trabajo, ¿se puede pedir el pago salarial pese a que aún no sea fecha de pago?

R: Cuando deja el trabajo, se puede solicitar el pago salarial, aunque todavía no sea fecha de pago, puede recibir lo pendiente en los primeros 7 días de su retiro.

► Consulta [1](#) (11)

P. 6

Por falta de trabajo nos han dado 1 semana de descanso, ¿hay alguna garantía salarial?

R: En caso de que haya que descansar por responsabilidad del empleador, éste debe pagar al trabajador mínimo 60% del salario.

► Consulta [1](#) (13)

P. 7

Normalmente trabajo 8 horas al día, cuando hay mucho trabajo se trabaja más de 13 horas al día, a veces me hacen trabajar hasta pasadas las 10 de la noche. Incluso en este caso de trabajar en horario nocturno, sólo pagan 1,200 yenes /hora, ¿no hay problema?

R: Las horas que pasan de 8 horas diarias deben ser pagadas con incremento de 25%, en el caso de la pregunta, cada hora extra deberá ser de 1,500 yenes o más. Por otro lado, a lo trabajado desde las 10:00 pm a 5:00 am es necesario añadirle 25% del horario nocturno que sumado con las horas extras serían 150%. En el caso de la pregunta, la empresa está obligada a pagar lo correspondiente a 1,800 yenes/hora por el trabajo extra en horario nocturno.

► Consulta [1](#) (16)

P. 8 Quise tomar 3 días consecutivos de descanso pagado. Al solicitarlo, la empresa respondió que por falta permanente de mano de obra los descansos pagos no se admiten, ¿no es problema?

R: En principio, el descanso pagado se tiene que otorgar en “las fechas que el trabajador solicite”. Los descansos solicitados por el trabajador son los días que se deben otorgar, si los toma paralizado o consecutivamente, en principio lo determina el trabajador. Por otro lado, el empleador puede ejercer el derecho de cambio de fecha para programar y coordinar en caso de que el descanso del trabajador “impidiera el normal funcionamiento de la empresa”; pero la “permanente falta de personal”, no justifica el ejercicio del derecho de cambio de fecha de descanso, por lo tanto, no está permitido.

► Consulta **1** (17)

P. 9 Un colega mayor en la fábrica me dijo que manejara el montacargas. Yo no tengo licencia, ¿está bien que lo maneje?

R: En cuanto al manejo del montacargas dentro de la fábrica, el empleador debe colocar en el puesto de manejo de un montacargas con capacidad para elevar un volumen menor de una tonelada, a alguien que haya culminado la formación especial de manejo; si es para un volumen mayor de 1 tonelada, el que maneja debe haber culminado la formación en la técnica de manejo.

► Consulta **4** (03)

P. 10 Me accidenté durante el trabajo y no puedo trabajar. La empresa está pagando los gastos médicos, pero no me dan garantía salarial por el tiempo que estoy descansando.

R: El seguro de accidentes cubre a todos los trabajadores incluyendo a los trabajadores extranjeros. Si no puede trabajar por el tratamiento médico debido a un accidente durante el trabajo o en trayecto al trabajo o del centro laboral a la casa y no recibe salario, el Seguro de Accidente Laboral cubre el pago compensatorio del salario a partir del 4to día de su descanso. Acuda inmediatamente a la Inspectoría de Normas Laborales a consultar.

► Consulta **5**

7 Ventanillas de consultas

Ventanilla de consultas 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 los siguientes trece idiomas.

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

El importe de la llamada es: desde teléfono fijo 8,5 yenes (incluido impuestos) por 180 segundos y desde celular 10 yenes (incluido impuestos) por 20 segundos.

Idiomas	Días de atención	Horario	Teléfonos
Inglés	Lunes a Viernes	10:00 a 15:00 (excepto de 12:00 a 13:00)	0570-001-701
Chino			0570-001-702
Portugués			0570-001-703
Español			0570-001-704
Tagalo			0570-001-705
Vietnamita			0570-001-706
Birmano	Viernes		0570-001-707
Nepalés	Lunes a jueves		0570-001-708
Coreano	Miércoles a viernes		0570-001-709
Tailandés	Jueves		0570-001-712
Indonesio	Martes		0570-001-715
Camboyano (Khmer)	Miércoles		0570-001-716
Mongól	Viernes		0570-001-718

Ventanilla de consultas telefónicas sobre condiciones laborales

La "Ventanilla de consultas telefónicas sobre condiciones laborales, Hot Line", es un servicio que ofrece el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar a contratación externa. Reciben las consultas desde todos los lugares de Japón y la llamada es gratuita. Se puede llamar desde teléfono fijo, celular o público.

Está disponible en los siguientes 14 idiomas. 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			0120-531-401
Chino			0120-531-402
Portugués	Lunes a sábado		0120-531-403
Español	Jueves, viernes, sábado		0120-531-404
Tagalo	Martes, miércoles y sábado		0120-531-405
Vietnamita	Martes, miércoles, viernes a domingo		0120-531-406
Birmano	Miércoles y domingo		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

Lugares de consulta para trabajadores extranjeros

En algunas Oficinas de Trabajo de las Prefecturas y en las Oficinas de Inspección de Normas Laborales se instalan Puntos de Consulta para Trabajadores Extranjeros, que ofrecen consultas sobre las condiciones de trabajo en lenguas extranjeras. Para más información sobre los lugares y las fechas de atención de cada uno de los idiomas disponibles, consulte el sitio web del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar en:

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>



Espacio de Consultas Laborales en General

En las Oficinas de Trabajo de las Prefecturas y las Oficinas de Inspección de Trabajo de todo el país hay 379 Espacios de Consultas Laborales en General que ofrecen un servicio integral de consulta sobre problemas laborales e información sobre cómo resolverlos. Para más información sobre ubicaciones y otros detalles, consulte el sitio web del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar en:

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



8 Manual de condiciones laborales

El Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar ha traducido a 13 idiomas (inglés, chino, portugués, español, tagalo, vietnamita, birmano, nepalí, coreano, tailandés, indonesio, camboyano y mongol) el Manual de Condiciones de Trabajo para Extranjeros que Trabajan en Japón, en el que se describen los principales puntos de interés en relación con las condiciones de trabajo.

Sitio web del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar:

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/foreign/index.html



O póngase en contacto con la Oficina de Trabajo de la Prefectura o la Oficina de Inspección de Normas Laborales de su localidad.

(2025. 11)