

A los trabajadores,

¿Usted está pasando tiempos difíciles en el trabajo?

Los tratos injustos, como el despido por embarazo, parto o adquisición de baja para cuidar niños, están prohibidos por la ley



Independientemente de que usted sea un japonés o extranjero (tipo de visado), ¡el despido por embarazo es ilegal!

Le han dicho, "No te daremos baja por maternidad o para cuidar niños".

Le han dicho, "Si quieres trabajar menos horas, te cambiaremos de contrato a tiempo parcial".

Le han degradado de categoría al tomar baja para cuidar niños.

Le redujeron su salario por tomar baja prenatal o postnatal.

Al informar su embarazo, le dijeron, "No te vamos a ayudar a renovar tu visa".

Le despidieron por tomar baja laboral de acuerdo a las "Medidas de cuidado para la salud materna".

Por ejemplo...

Por los motivos siguientes

- Se embarazó o dio a luz
- Tomó un día de descanso por náuseas del embarazo
- Tomó la baja prenatal o postnatal, etc.

Los tratos siguientes son ilegales

- Despido
- No renovar el permiso de residencia
- Pagar menos sueldos, etc.

Avise claramente a su empresa si quieres seguir trabajando después de dar a luz (tras volver de la baja por maternidad).

Información en el reverso sobre los programas disponibles durante su embarazo y parto

Además...

Si tiene problemas del acoso en el lugar de trabajo, consulte el otro folleto además de éste.

Programas disponibles durante su embarazo, parto y cuidado de niños*

Programas y medidas disponibles para las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz	Programas y medidas disponibles para trabajadores de ambos sexos que están cuidando a niños (parciales)
<p>◆ Baja prenatal y postnatal Está permitido tomar un descanso desde seis semanas antes de la fecha prevista del parto. Tras el parto no deberá trabajar durante ocho semanas siguientes como regla.</p> <p>◆ Reducción de la carga de trabajo Durante el embarazo, se puede solicitar cambio a otros trabajos más sencillos y menos pesados.</p> <p>◆ Medidas de cuidado de la salud materna Si su médico le ha dado instrucciones en la verificación de la salud materna, informe a su empresa para que le tomen medidas requeridas.</p> <p>◆ Restricciones de trabajo peligroso y perjudicial Las mujeres no pueden trabajar en un lugar donde se manejan objetos pesados o se emiten gases tóxicos.</p> <p>◆ Tiempo para el cuidado de menores Las mujeres con hijos menores de un año, además del tiempo de descanso normal, pueden solicitar más tiempo de descanso que dura 30 minutos para su cuidado dos veces al día.</p> <p>◆ Restricciones de horas extras y trabajar en los días de descanso y durante la noche Se puede solicitar la exención de horas extras, trabajo en los días de descanso y durante la noche.</p>	<p>◆ Baja por maternidad o paternidad Como norma, la baja se puede tomar hasta un día antes del primer cumpleaños de su hijo/a. También se puede tomar esta baja en dos periodos por separado.</p> <p>◆ Baja postnatal por paternidad (baja de paternidad por nacimiento) Aparte de la baja por paternidad, se puede tomar la baja postnatal hasta cuatro semanas en total antes de cumplir ocho semanas después del nacimiento, divididas en hasta dos ocasiones.</p> <p>◆ Jornada reducida para el cuidado de menores Hay un programa de jornada reducida para los empleados con hijos menores de 3 años si así lo desean.</p> <p>◆ Baja para el cuidado de niños Los empleados con hijos en edad preescolar pueden tomar hasta cinco días de descanso al año (diez días si tienen dos hijos o más) para el cuidado de ellos cuando estén enfermos o lesionados solicitándolo por hora.</p> <p>◆ Restricciones de las horas extras Los empleados con hijos menores de 3 años pueden solicitar la exención de horas extras.</p>

*La descripción de estos programas es simplificada. Contacte con su empresa o la oficina de trabajo para obtener información detallada sobre los requisitos para su obtención.

Si desea obtener más información sobre los programas, o si tiene problemas relacionados con su embarazo, parto, baja por maternidad/paternidad, etc., consulte con la División de Entorno Laboral e Igualdad en el Empleo de las Oficinas Prefecturales de Trabajo.

Pueden consultar anonimamente. Se protegerá estrictamente la privacidad de la persona que consulta.

Si lo desea, podemos explicarle la ley y los programas a su empresa.

Números de teléfono de la División de Entorno Laboral e Igualdad en el Empleo de las Oficinas Prefecturales de Trabajo

Prefectura	N.º de teléfono	Prefectura	N.º de teléfono	Prefectura	N.º de teléfono	Prefectura	N.º de teléfono
Hokkaido	011-709-2715	Tokio	03-3512-1611	Shiga	077-523-1190	Kagawa	087-811-8924
Aomori	017-734-4211	Kanagawa	045-211-7380	Kioto	075-241-3212	Ehime	089-935-5222
Iwate	019-604-3010	Niigata	025-288-3511	Osaka	06-6941-8940	Kochi	088-885-6041
Miyagi	022-299-8844	Toyama	076-432-2740	Hyogo	078-367-0820	Fukuoka	092-411-4894
Akita	018-862-6684	Ishikawa	076-265-4429	Nara	0742-32-0210	Saga	0952-32-7218
Yamagata	023-624-8228	Fukui	0776-22-3947	Wakayama	073-488-1170	Nagasaki	095-801-0050
Fukushima	024-536-4609	Yamanashi	055-225-2851	Tottori	0857-29-1709	Kumamoto	096-352-3865
Ibaraki	029-277-8295	Nagano	026-227-0125	Shimane	0852-31-1161	Oita	097-532-4025
Tochigi	028-633-2795	Gifu	058-245-1550	Okayama	086-225-2017	Miyazaki	0985-38-8821
Gunma	027-896-4739	Shizuoka	054-252-5310	Hiroshima	082-221-9247	Kagoshima	099-223-8239
Saitama	048-600-6210	Aichi	052-857-0312	Yamaguchi	083-995-0390	Okinawa	098-868-4380
Chiba	043-221-2307	Mie	059-226-2318	Tokushima	088-652-2718		

Horario de atención: 8:30-17:15 (excepto sábados, domingos, festivos y vacaciones de fin/inicio de año)

[Referencia] Extracto de la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo



Inglés



Chino



Portugués



Vietnamita



Japonés