

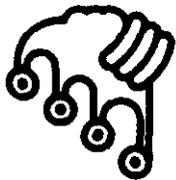
Paradojas del sindicalismo japonés

*Daniel Toledo**

El 21 de noviembre de 1989 el movimiento sindical japonés vivió una jornada memorable, aunque un tanto paradójica. Ese día culminó exitosamente una de las más ansiadas metas de los sindicalistas japoneses en los últimos años: la unificación de la mayor parte de los sindicatos privados y públicos del Japón en un solo frente nacional, la Confederación Sindical Japonesa (Nihon Rodokumiai Sorengokai), reconocida más popularmente por la sigla RENGO, que agrupa a casi ocho millones de trabajadores y a un total de 78 federaciones sindicales de todo el

Japón. De esta manera —y a pesar de que, para contrarrestar tal acción unificadora, sindicatos independientes y de izquierda fundaron la Confederación de Sindicatos del Japón (ZENROREN) y el Consejo Nacional de Sindicatos (ZENROKYO), que en su conjunto reúnen a unos dos millones de afiliados, RENGO es, hasta ahora, la mayor y más poderosa organización sindical japonesa en toda su historia, por lo menos en cuanto su membresía y aspectos organizacionales.

Al respecto, es oportuno recordar que SOHYO —o sea el Consejo General de Sindicatos



* Profesor investigador de tiempo completo de la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana.

del Japón, fundado el 11 de julio de 1950 y disuelto el 21 de noviembre de 1989—, había sido la otra organización sindical nacional de mayor importancia y duración en la historia del movimiento sindical japonés que, al momento de su establecimiento, no sólo aglutinó a 4.8 millones de afiliados, sino que dio importantes luchas y movilizaciones en favor de la defensa de los derechos laborales y políticos de los trabajadores japoneses. No se podría decir lo mismo de ZENMIN ROREN, o sea, la Confederación Sindical del Sector Privado Japonés —el antiguo RENGO— que aunque reunió a 5.4 millones de afiliados, tuvo una corta duración y su importancia radicó, en buena parte, en llevar a cabo la transición entre SOHYO y el actual RENGO.

¿Y dónde estaría lo paradójico de todo este proceso? Lo paradójico está precisamente en que tal proceso de unificación e integración de tan amplio frente sindical, —fenómeno que en nuestro medio se estimaría como un acto de fortalecimiento de la organización sindical misma—, en el Japón se efectúa en momentos en que la tasa de sindicalización ha descendido dramáticamente, alcanzando el más bajo nivel en todo el periodo de la posguerra, es decir, en momentos de una crisis de afiliación sindical aguda y, por ende, de un debilitamiento de la organización sindical tradicional del país como lo es el sindicato de empresa. En efecto, de una afiliación de un 55.8% alcanzado durante el llamado “boom de la sindicalización” en 1949, se ha descendido a un 25.9% en 1989.¹ Todavía más, a fines de 1992 dicha tasa de afiliación sindical se ubicó prácticamente en un 24.4%, colocando al Japón en los niveles más bajos entre los países industrializados,

sólo superado por los Estados Unidos, tal como se puede apreciar en el cuadro 1. Esta paradoja, real o aparente, amerita una mayor explicación.

UN POCO DE HISTORIA

Uno de los llamados “pilares de oro” del Sistema Japonés de Relaciones Industriales (SJRI) es el *Kigyoo-Betsu Kumiai*, o el sindicato de empresa, también reconocido como el sindicato de la casa (*Uchino Kumiai*) en cuanto a su dimensión, radio de acción y competencia. En este sentido, la membresía de tales sindicatos se extiende a todos los obreros y empleados que tengan la condición de trabajadores regulares o permanentes de alguna compañía, los llamados “Blue y White Collar” —o sea, en la clasificación no se toma en cuenta su ocupación, y pueden ser los trabajadores que operan en la línea de producción, o empleados administrativos—, y se excluye a todos los trabajadores de tiempo parcial, temporal, subcontratados, etc., que no acreditan tal condición. Por lo general, el trabajador regular permanece afiliado a su sindicato hasta el momento del retiro de la empresa, a menos que sea promovido a responsabilidades administrativas superiores o gerenciales dentro de la empresa, mismas que exigen su renuncia inmediata al sindicato. El sindicato de empresa abarca todas las plantas de una misma compañía, aunque sean diferentes líneas de producción o diferentes tipos de industrias; de allí que cuando se trata de grandes empresas, es frecuente la existencia de grandes y poderosos sindicatos industriales. En 1992, el 94.5% de todos los sindicatos existentes en

el Japón eran de este tipo y afiliaban al 84.3% de los trabajadores sindicalizados en todo el país.²

Otro de los rasgos fundamentales del sindicato de empresa es su gran autonomía en materia organizacional, operativa y financiera, aun cuando se encuentre afiliado a alguna federación regional o nacional; asimismo, otro aspecto interesante lo constituye el hecho de que, por lo general, las oficinas sindicales están dentro o junto a los establecimientos fabriles, por lo que las consultas, negociaciones e interacciones entre la empresa y el sindicato son

muy frecuentes, aunque no se trate de periodos de negociación colectiva propiamente como tal. Esto último ha reforzado la idea del "sindicato de casa", categorización que, según algunos analistas, podría llegar a tener una equivalencia con los llamados "sindicatos blancos" de nuestro medio, aunque la analogía me parece un tanto discutible.

Profundamente enraizado en un contexto funcional dado por los otros dos "pilares de oro" del SJRI: el sistema de empleo de por vida (Shoogai Koyooo Seidoo) y el sistema de determinación de salarios

Cuadro 1. Población, empleados, desempleados, sindicalizados

País	Población en millones)	Número de empleados (en miles)	Número de desempleados (en miles)	Porcentaje de desempleados (%)	Miembros de sindicatos (en miles)	Porcentaje de sindicatos (%)
Japón (1991)	124.0	51 390	1 420	2.2	12.541	24.4
Estados Unidos (1991)	252.7	102 786	8 426	6.7	16.568	16.1
Reino Unido (1991)	57.2	22 656	2 287	8.1	9.947	43.9
Alemania Federal (1989)	61.8	25 488	1 689	6.3	9.620	37.7

Fuente: *Labour Management Relations in Japan 1993*, The Japan Institute of Labour, Tokyo, p. 10.

por antigüedad (Nenko Dyoretsu Chinguin Seido), el sindicato de empresa ha pasado a constituirse en la unidad primaria y básica de la organización sindical japonesa, sobre todo a partir del periodo de la posguerra. En efecto, las peculiares condiciones de la inmediata y mediata posguerra, particularmente la alta tasa de desempleo y la aguda crisis económica y social que enfrentó la sociedad japonesa, movilizó al resurgente sindicalismo japonés en favor del establecimiento y reforzamiento de prácticas laborales como el sistema de empleo de por vida y el sistema de determinación de salarios por antigüedad, dentro de un mercado de trabajo cerrado como el del Japón de aquella época. Estas condiciones eran altamente deseables tanto para individuos y sindicatos —que buscaban seguridad y continuidad en el empleo— como para las grandes empresas manufactureras que, por esta vía, deseaban también una plantilla laboral estable y capacitada. El éxito e institucionalización de las referidas prácticas de empleo y salarios consolidó también la modalidad sindical. A partir de esta época y en tales condiciones, el sindicato de empresa se expandió rápidamente en el espectro laboral japonés, llegando a dominar ampliamente en las grandes industrias manufactureras privadas y en el sector público, y en menor grado en las empresas medianas y pequeñas, al punto de que en 1959 el 88% de todos los sindicatos existentes en el Japón estaban ya clasificados como sindicatos de empresa.³

Mientras la estructura básica del sindicalismo japonés vivía una historia de éxitos, caracterizada por su continua expansión y consolidación, los intentos por construir una federación o confederación sindical nacional, unitaria y poderosa, congruente

con la fuerza que en ese momento detentaban las bases del movimiento sindical, fracasaban rotundamente y culminaban en una historia de enfrentamientos y fragmentaciones. En efecto, luego de una serie de separaciones y unificaciones ocurridas después de la Segunda Guerra Mundial y a lo largo de la década de los cincuentas, el frente sindical japonés terminó dividido en cuatro centros nacionales que, en la primera mitad de la década de los sesentas, eran los siguientes: el SOHYO —Consejo General de Sindicatos del Japón—, constituido en 1950; SHINSANBETSU —Federación Nacional de Organizaciones Industriales—, creada en 1952; CHURITSUROREN —Federación de Sindicatos Independientes del Japón—, establecida en 1956; y DOMEI —Confederación Japonesa del Trabajo—, que inició sus actividades en 1964. Esta situación ha sido señalada como otra paradoja o contradicción del movimiento sindical nipón.

No obstante lo anterior, existen algunas explicaciones muy concretas que aclaran la referida contradicción. Como se sabe, el proceso de la negociación colectiva, particularmente la que tiene que ver con los salarios y las condiciones del trabajo, se realiza directa y esencialmente entre la empresa y su sindicato, sin intervención de ningún otro agente o actor externo al "mundo de la empresa", proceso que inhabilita automáticamente la participación directa de las federaciones sindicales en dicho proceso negociador. Así, al estar impedidas de negociar directamente con las empresas, las federaciones sindicales deben dirigir sus esfuerzos hacia la consecución de metas económico-sociales más amplias, que trascienden los marcos estrechos de las empresas parti-

culares, mismas que tienen que ver con la clase trabajadora en su conjunto —por ejemplo, la definición de la estrategia de SHUNTO, o sea la llamada ofensiva laboral de primavera—, o también con el esfuerzo por tratar de darle alguna expresión política a los intereses de los trabajadores, canalizándolos hacia algún partido o agrupación política determinada, acción en la cual, naturalmente, no sólo han diferido políticamente según la confederación nacional de que se trate, sino que también explica la historia de sus divergencias y confrontaciones.⁴

De esta manera, desde la perspectiva pragmática, limitada y doméstica del sindicato de empresa, los objetivos y actividades de las federaciones sindicales durante este periodo no son cabalmente comprendidas. En este sentido, el miembro del sindicato de empresa pierde fácilmente el interés por los problemas externos a la compañía, mismos que tienen su origen y motivación en las necesidades nacionales o responsabilidades político-sociales mayores, razón por la cual el sindicato se muestra reacio a participar en los llamados frentes laborales amplios, de alcances nacionales. Si bien es cierto que una consecuencia de todo esto es la indudable estrechez de miras y la falta de perspectivas amplias de la lucha sindical por parte de los miembros del sindicato de empresa, otro resultado incuestionable lo es también la relativa debilidad de las federaciones sindicales nacionales. Por el contrario, el carácter mixto y único del sindicato de empresa, su permanente defensa de la seguridad del empleo y de los salarios para sus agremiados; el cultivo de relaciones laborales directas y flexibles, predominantemente amistosas y de cooperación —sustentadas en

la observación del principio del mutuo interés y del sentimiento de “navegar en el mismo barco”—, pero sobre todo su liderazgo ampliamente reconocido dentro de la empresa, no sólo le permiten al “sindicato de casa” resolver conflictos y contribuir al establecimiento de la llamada paz industrial, sino también ser reconocidos y respetados por parte de la empresa, cuyos líderes fueron alguna vez miembros activos del mismo sindicato.

En cuanto estructura y en cuanto fórmula, el sindicato de empresa resultó un factor indispensable para el cumplimiento de la meta que el proyecto nacional japonés se había trazado para el periodo de posguerra: el logro del rápido y elevado crecimiento económico. Reconstruirse y rehabilitarse de las devastaciones de la guerra, recuperar, y aun sobrepasar su condición de potencia económica-industrial que había alcanzado en el periodo de la preguerra, por la vía del crecimiento económico, era la meta fundamental. En este sentido, el sindicato de empresa, en tanto pilar esencial del SJRI, contribuyó definitivamente a estructurar un sistema estable, eficiente y armonioso de relaciones industriales acorde con el modelo y metas económicas del proyecto nacional, pero sobre todo permitió un sistemático control y explotación de una fuerza de trabajo no sólo flexible ante los cambios tecnológicos y administrativos, sino alineada más en función de las metas del crecimiento económico del país que de sus propios intereses como trabajadores. Por eso se dice que el sindicato de empresa ha estado en la base de los procesos de acumulación, reproducción y expansión del capitalismo japonés durante el periodo del llamado “milagro económico japonés”.

El final de la era del rápido crecimiento económico, ocurrido a mediados de la década de los setenta, además de los profundos cambios estructurales producidos en el terreno económico, generó también importantes transformaciones en las instituciones y prácticas laborales que le habían servido de soporte, entre ellas el sindicato de empresa. La moderación y, hasta cierto punto, el estancamiento de las luchas y movilizaciones sindicales por reivindicaciones salariales que siguió a ese periodo bajo la nueva era del crecimiento económico estable —a partir de la segunda mitad de los setenta— inhibió el protagonismo de los sindicatos de empresa y fortaleció el papel de las federaciones sindicales. En este mismo sentido, y como resultado de las presiones de la sociedad civil, el hecho de que en el modelo de desarrollo japonés fuera transferido el acento hacia el mejoramiento de los niveles de vida de la sociedad japonesa representaba políticas que necesariamente debían ser impulsadas por organizaciones sindicales más amplias que el sindicato de empresa y dirimidas en instancias político-institucionales que trascendieran el estrecho marco del mundo de la empresa individual. Era claro, entonces, que las nuevas modalidades de la acción y organización sindicales apuntaban a la conformación de un frente laboral más amplio —que no encontraba otro camino que el de la unificación de los cuatro diferentes centros nacionales— como única vía para fortalecer el poder de negociación del movimiento sindical frente al sector empresarial y, de ese modo, alcanzar reformas políticas e institucionales que a su vez permitieran a los trabajadores japoneses el acceso a mejores condiciones de vida.

En congruencia con lo anterior, y después de una serie de ensayos, el 14 de diciembre de 1982, los sindicatos del sector privado lograron el consenso para avanzar en favor de la unificación de su sector con el establecimiento del ZENMIN ROKYO —Consejo de Sindicatos del Sector Privado Japonés—, organización que iba más allá del marco de los referidos cuatro centros sindicales nacionales y que abarcaba unas 41 federaciones industriales y agrupaba a alrededor de 4.24 millones de afiliados. Dentro del movimiento sindical nacional japonés, ZENMIN ROKYO afirmó el camino hacia la unificación total del movimiento sindical, y desde el punto de vista organizacional tuvo una gran influencia en todo el sindicalismo japonés. No sólo activó las demandas y discusiones sobre las remuneraciones a escala nacional, sino que también propició movilizaciones y demandas para reformas políticas e institucionales en beneficio de los trabajadores japoneses. Así, amparado en su gran poder de convocatoria, el 20 de noviembre de 1987 cambió su forma organizacional de Consejo a Confederación y pasó a llamarse ZENMIN ROREN —Confederación de Sindicatos del Sector Privado Japonés— reconocida como la antigua RENGU, la cual aglutinaba 62 federaciones y tenía 5.55 millones de miembros. Este proceso significó la disolución de DOMEI y de CHURITSUROREN, pero SOHYO no se disolvió, aunque la mayoría de sus sindicatos miembros en el sector privado se afiliaron a ZENMIN ROREN; por su parte, los sindicatos del sector público permanecieron con SOHYO.

De esta manera, en el transcurso de la segunda mitad de la década de los ochenta, el movimiento sindical japonés se desplazó de cuatro a sólo dos

centros nacionales: ZENMIN ROREN y SOHYO. A partir de allí, las discusiones y negociaciones se concentraron en la unificación final de los sindicatos del sector privado y del sector público, proceso que culminó exitosamente el 21 de noviembre de 1989 con la formación de RENGO, organización que cubre, como ya se ha señalado, 78 federaciones (que incluyen cuatro organizaciones fraternas) y unos ocho millones de trabajadores afiliados, tanto del sector público como del privado. En línea con este desarrollo organizacional, SOHYO se disolvió, pero estableció el "SOHYO Center" para continuar con aquellas actividades que RENGO no podía heredar y para tratar los problemas residuales de la disolución de dicha central nacional. Por su parte, y como ya también se ha dicho, los sindicatos izquierdistas establecieron ZENROREN y ZENROKYO para conformar una fuerza que contrarrestara la acción y filosofía de RENGO, a la cual consideran oficialista.

LA CRISIS DE AFILIACIÓN SINDICAL Y SUS CAUSAS

Tal como se pudo apreciar en el cuadro 1, a finales de junio de 1992 la totalidad de trabajadores sindicalizados en el Japón era de 12 541 000 y la tasa estimada de sindicalización era de un 24.4%. Esto quiere decir que, si consideramos que el volumen total del empleo efectivo fue de 51 390 000 sólo uno de cada cuatro trabajadores japoneses está afiliado a un sindicato. Estas cifras, comparadas con las de otros países industrializados, están, por ejemplo, muy por debajo de los niveles de Inglaterra y Alemania Occidental, y sólo son superiores a los de Estados Uni-

dos. Sin embargo, la relevancia de estos datos no sólo está en la comparación internacional, sino sobre todo en su significación interna. En efecto, si nos atenemos al cuadro 2, observaremos que mientras el volumen total de empleo ha ido aumentando consistentemente, la tasa de afiliación sindical, particularmente en los últimos 15 años, ha disminuido significativamente, fenómeno que también se expresa en la disminución del número de sindicatos existentes en el Japón, aunque no con la misma intensidad que el porcentaje de sindicalización.

Cuadro 2. Número de empleados, sindicatos, membresía sindical y porcentaje de sindicalización 1940-1991

Año	Núm. de empleados (miles)	Núm. de sindicatos	Membresía sindical (personas)	Porcent. de sindic.
1940	13 508	49	9 455	0.1
1945	—	509	380 677	3.2
1949	12 974	34 688	6 655 483	55.8
1950	12 248	29 144	5 773 908	46.2
1955	17 780	32 012	6 285 878	35.0
1960	23 700	41 561	7 661 568	34.5
1965	28 760	52 879	10 146 872	34.8
1970	33 060	60 954	11 604 770	35.4
1975	36 460	69 333	12 590 400	34.4
1980	39 710	72 693	12 369 262	30.8
1985	43 130	74 499	12 417 527	28.9
1989	46 790	72 605	12 227 073	25.9
1990	48 350	72 202	12 264 509	25.2
1991	50 620	71 685	12 396 592	24.5

Fuentes: Iwao F. Ayusawa, *A history of labor in modern Japan*, E. W. Center, Hawaii, 1963; *Japan Labour Statistics*, Japan Institute of Labour, Tokio, 1974; *Japanese Working Life Profile*, Jil, Tokio, 1992-1993.

Todavía más, si exceptuamos el llamado “boom de la sindicalización” de 1949 —cuando se alcanzó el porcentaje récord de toda la historia del sindicalismo japonés con un 55.8% en la tasa de afiliación sindical— el otro momento culminante lo encontramos en 1970, cuando el llamado “milagro económico japonés” llegó a su máxima expresión. Sin embargo, ambos momentos responden a contextos diferentes y expresan distintas orientaciones dentro del movimiento sindical. En el primer caso se trata de un fenómeno un tanto coyuntural, claramente imputable al proceso de liberalización que siguió a la inmediata posguerra, cuando los trabajadores japoneses buscaban superar las penurias de la guerra, sustraerse al férreo tutelaje impuesto por la ocupación alidada del país y pugnaban por encontrar canales de expresión política a través de una de las pocas formas o medios legales disponibles en ese momento: la organización sindical. En el segundo caso se trata de un proceso mucho más estable y duradero, y responde a causas más estructurales que circunstanciales. En conjunción con el empleo total, particularmente en la industria manufacturera, logrado como consecuencia del apogeo de la era del rápido y alto crecimiento económico a lo largo de la década de los sesenta, la tasa de afiliación se mantuvo elevada en forma consistente, de acuerdo con los modelos japoneses, en alrededor del 35%, y alcanzó su punto culminante en 1970 con un 35.4%. A partir de entonces, el porcentaje de la membresía sindical empezó a caer sucesiva e irreversiblemente hasta llegar al 24.4% señalando antes, y sin que haya habido o se haya advertido hasta ahora un esfuerzo concertado por parte del movimiento sindical por

revertir tal tendencia. Estamos, pues, ante una evidente crisis de afiliación sindical cuyos alcances son, por ahora, imprevisibles.

¿Cómo explicar la referida crisis de afiliación que, de acuerdo con la tendencia mostrada en el cuadro 2, permitiría presuponer si no una virtual extinción, por lo menos una drástica reducción del sindicalismo japonés a proporciones insignificantes? ¿Por qué han fracasado los sindicalistas japoneses en atraer y en afiliar a las nuevas generaciones que se incorporan al mercado de trabajo? ¿Ha perdido el sindicato de empresa su papel protagónico en la sociedad posindustrial en que se ha convertido el Japón? A continuación algunas respuestas y explicaciones al respecto.

Lo primero que hay que decir es que la caída del porcentaje de afiliación sindical es una consecuencia de las transformaciones estructurales sufridas por el Japón a mediados de los setenta, cuando la era del “milagro económico japonés” llegó a su fin. Los cambios y ajustes introducidos a su modelo de desarrollo a raíz de las crisis petroleras de 1973 y 1979 aceleraron el tránsito definitivo de una economía sustentada básicamente en la industria pesada y química, con un alto consumo de energéticos y un uso intensivo de mano de obra, a una economía de servicios sustentada en el uso intensivo de conocimientos y en la alta tecnología, orientada a la producción de servicios de gran complejidad, como la administración computarizada, el diseño de sistemas y programas, el desarrollo de la informática al servicio del procesamiento computarizado de datos, de la programación de microprocesadores, de la búsqueda y desarrollo de nuevas tecnologías y estrate-

gias de planeación y administración para la fabricación de nuevos productos; en suma, una economía orientada a la prestación de nuevos servicios para una sociedad de consumo masivo y sofisticado en que se ha convertido la sociedad japonesa. Es evidente que todas estas transformaciones estructurales no sólo impactaron profundamente en el mercado de trabajo, sino que pusieron en serio entredicho la vigencia de aquellas instituciones y prácticas que habían servido de soporte a la era del “milagro”, entre ellas las prácticas sindicales.

Para comprender con mayor claridad el impacto que la reestructuración del modelo de desarrollo japonés provocó en el empleo y en la tasa de afiliación sindical a mediados de los setenta, es necesario recordar que las personas empleadas en el sector primario de la economía eran el 17.4% del total en 1970, mismas que se redujeron drásticamente a casi el 7% en 1990; por lo que respecta al sector secundario, también disminuyó, aunque no tan violentamente, del 35.2% a una cifra cercana al 33%. Por el contrario, el empleo en el sector terciario subió abruptamente de un 47.5% a casi el 60% en el mismo periodo.⁶ Por otro lado, hay que considerar también que la existencia e influencia de los sindicatos ha sido siempre mucho mayor en las grandes empresas, tanto privadas como públicas, que en las pequeñas y medianas, a pesar de que el número de estas últimas es abrumadoramente mayor. Del mismo modo, los sindicatos de las grandes empresas manufactureras han detentado siempre el mayor porcentaje de afiliación y, por ende, el mayor poder de negociación. Éste ha sido un rasgo que ha prevalecido a lo largo de todo el periodo de la posguerra;

sin embargo, en los últimos veinte años ha habido cambios importantes en la materia. Por ejemplo, en el año 1969 la tasa de afiliación sindical en las grandes empresas manufactureras privadas de 500 y más empleados llegaba al 76%, las que empleaban entre 100 a 499 alcanzaban un 37.2% y los establecimientos que empleaban hasta 99 trabajadores representaban el 11.4% de dicha afiliación. Esta relación cambia bastante en 1991, momentos en que la tasa de afiliación sindical en las grandes empresas que emplean a 1000 o más trabajadores llega a 58.7%, las que emplean entre 100 y 999 alcanzan al 23.3% de afiliación y las empresas de hasta 99 empleados sólo llegan a un magro 1.8%.⁷ Entonces, el decremento de la presencia, y probablemente de la acción sindical, es evidente.

Todos estos cambios en la estructura del empleo —particularmente la creciente expansión del sector terciario— tendrán una profunda repercusión en la proporción de la afiliación sindical. En este sentido habría que recordar también que los sindicatos, sobre todo los de las grandes empresas manufactureras, están organizados con base en el empleo de por vida —o empleo *full time*, como también se le conoce—, y preservados por la afiliación obligatoria para quienes tienen esa condición. Por lo tanto, el aumento del empleo en esos sectores —cosa que ocurrió en Japón entre 1955 y 1975— se reflejaba automáticamente en el aumento de la membresía sindical. Pero esta dinámica se interrumpió a partir de 1973 con el derrumbe del “milagro”. El agotamiento de la estrategia de desarrollo, las dos crisis petroleras (1973 y 1979), la revaluación del yen, la recesión mundial, la inflación y el subsecuente in-

cremento de los precios y del costo del trabajo, etc.,⁸ impusieron la reestructuración industrial. Por esta vía, las grandes empresas y el Estado introdujeron nuevas tecnologías encaminadas al ahorro de energía y de trabajo, diversificaron sus operaciones hacia nuevos campos industriales y transfirieron instalaciones, capitales y tecnologías al exterior. Como resultado de todo esto, el aumento del empleo "full time" empezó a disminuir en las grandes compañías, y en algunos casos en forma drástica, como en la minería, la industria de los astilleros y la petroquímica. Por el contrario, las industrias de producción masiva de servicios, informática y procesamiento computarizado de datos, etc., experimentaron una considerable expansión, con el consiguiente aumento del empleo. Así, sectores donde el empleo "full time" había sido preservado por la afiliación sindical obligatoria se estancaron o disminuyeron ostensiblemente, mientras que en sectores y empresas donde el porcentaje de afiliación había sido tradicionalmente bajo, el empleo se incrementó considerablemente. Por esta vía, la crisis de afiliación era inevitable; sin embargo, debe quedar claro que la caída global de la tasa de afiliación sindical no es imputable al retiro o desafiliación de los trabajadores, sino más bien a los cambios estructurales ya expuestos.

No obstante lo anterior, hablar de la reestructuración del empleo en el plano sectorial, y del impacto que ésta ha tenido en la tasa de sindicalización, no es suficiente. Es necesario examinar más específicamente las transformaciones que en el nivel de mercado de trabajo ha provocado, por ejemplo, la referida expansión del sector terciario de la economía en

la reorganización del trabajo y en la apertura de nuevas opciones laborales y profesionales para todos los japoneses. En efecto, la revolución informática y las innovaciones tecnológicas que han hecho proliferar las fábricas, tiendas y almacenes, bancos y oficinas altamente automatizadas, que diseñan y utilizan programas, procesan datos y manejan sofisticados equipos electrónicos, han aumentado la demanda de trabajo altamente calificado, requiriendo que sólo puede ser realizado por aquellos que cuentan con un alto nivel educativo, como es el caso de las jóvenes generaciones que recién se incorporan al mercado de trabajo, o el caso de aquellos, y sobre todo de aquellas trabajadoras de mediana edad que aún conservan la ductibilidad para ser capacitadas y entrenadas en las nuevas modalidades productivas.

Las nuevas modalidades de la producción y del consumo, así como el nuevo tipo de empleo demandado, han reforzado la opción por jóvenes con un alto nivel educativo; sin embargo, esto ha tenido quizá un precio demasiado alto para el viejo sistema japonés de relaciones industriales. En efecto, las nuevas generaciones de trabajadores que se están incorporando al mercado de trabajo vienen imbuidas de una mentalidad innovadora: por principio de cuentas demandan más altos salarios, mayor flexibilidad en el empleo y en el horario de trabajo, salarios por funciones y promoción por méritos; más espacio y condiciones para su realización personal, mayor disponibilidad y discrecionalidad en cuanto al uso del tiempo libre, etc., demandas todas que están en abierta contradicción con el SJRI, es decir, con el sistema de empleo de por vida, el

sistema de determinación de salarios por antigüedad, la organización sindical por empresa y con una peculiar relación entre trabajador y empresa, sustentada en el paternalismo, familiarismo y subordinación, de muy largo arraigo en la sociedad japonesa. En lo que respecta al presente trabajo, hay que subrayar la particular indiferencia que dichas generaciones jóvenes de trabajadores muestran respecto del sindicato y del sindicalismo, en tanto instancia organizativa y en tanto herramienta de defensa de los trabajadores.

Otro importante fenómeno que impacta directamente al mercado de trabajo lo constituye la baja tasa de natalidad, el progresivo envejecimiento de la población y la subsecuente escasez de mano de obra. Éste es uno de los cambios notables que ha experimentado la sociedad japonesa en los últimos tiempos. Es también un hecho preocupante, sobre todo para una economía en permanente expansión como la japonesa, y sus efectos se dejan sentir ya en el corto plazo. Por ejemplo, una reciente encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo (1990) mostró que existe un déficit de 2.2 millones de trabajadores calificados en el país, escasez que se torna crítica en algunas áreas de servicios, como la construcción, el transporte, los servicios hospitalarios, municipales, etc. De allí que, junto al cada vez más difícil y competido reclutamiento de los jóvenes, la escasez de mano de obra ha obligado a la reincorporación al mercado de trabajo de las mujeres casadas de mediana edad, las llamadas "cuarentonas", y de una parte de los trabajadores jubilados, ambos tradicionalmente marginados del mercado de trabajo; y ha obligado también a la incorporación de mano de

obra extranjera, bajo la forma de trabajo ilegal y clandestino. Toda esta gama de recursos humanos ha ingresado al mercado de trabajo como trabajadores "irregulares", concepto que designa a una gran diversidad de empleos que van desde aquellos trabajadores de tiempo parcial (o *part time*, como lo denominan los japoneses) hasta aquellos que exhiben contratos por tiempo determinado. Es obvio que el trabajo extranjero ilegal no se conceptualice ni mucho menos aparezca en las estadísticas oficiales; sin embargo, cálculos conservadores estimaban que en 1990 existían en Japón más de 350 000 trabajadores ilegales. En suma, se trata de una especie de "periferia de la fuerza de trabajo regular" que no tiene la condición del empleo *full-time*, ya sea porque no han podido lograr tal condición o sencillamente porque no la desean, pues han optado por un empleo más flexible y de mayor libertad personal. Un dato ilustrativo al respecto es que entre 1983 y 1987 el llamado empleo "full-time", tanto de hombres como mujeres, creció un 4.7%, mientras que el empleo "part-time" creció un 40% durante el mismo periodo.⁹ Pero verdaderamente lo que queremos destacar aquí es que esta creciente gama y cantidad de trabajadores está, en los hechos, totalmente excluida de la vida sindical por dos razones fundamentales: la primera, porque la afiliación sindical sólo es posible cuando se tiene la condición de empleo de por vida o "full-time" y, la segunda, porque no les interesa.

En el esfuerzo por desentrañar las razones de la caída de la afiliación sindical en el Japón en los últimos veinte años, tres causas fundamentales han quedado ya perfectamente claras: la primera tiene que

ver con los cambios estructurales que encaró el Japón a mediados de los setenta; la segunda es la evidente falta de interés o indiferencia, por decir lo menos, de parte de los nuevos contingentes de trabajadores frente al sindicalismo o la actividad sindical, y la tercera tiene que ver con el manifiesto anacronismo, falta de flexibilidad y lentitud de los sindicatos para atraer y organizar a dichos trabajadores. Desde el momento en que la afiliación sigue siendo exclusivista, marginante y compulsiva, es el propio sindicato el que está cerrando las puertas de su organización a más del 75% de los trabajadores japoneses.

¿HACIA UNA SOCIEDAD SIN SINDICATOS?

Hasta hace poco tiempo, una pregunta como la que encabeza este apartado hubiera parecido francamente aberrante; hoy día suena hasta pertinente, toda vez que nadie ignora que el sindicalismo vive momentos difíciles en la mayoría de las sociedades de industrialización avanzada, y el Japón no es la excepción. También es efectivo que muchas de las funciones sindicales han sido enajenadas en favor de la gestión del Estado y de las empresas por la vía del llamado "Estado de bienestar" y del familiarismo empresarial, y que las jóvenes generaciones de trabajadores se muestran reacias a militar en las filas del sindicalismo, mientras que los sindicatos se muestran faltos de autocrítica, imaginación y con muy poca flexibilidad para asumir los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo. Entonces, todo parece indicar que se transita hacia una sociedad sin

sindicatos o, en el mejor de los casos, hacia una sociedad donde el papel protagónico del sindicato en materia de negociación colectiva quede reducido a una mínima expresión. Existen ya en el Japón una serie de indicadores que bien pueden apoyar esta hipótesis; por ejemplo, cualquiera podría suponer que ante la ausencia o bajo perfil de la acción sindical en la empresa, los conflictos laborales como las huelgas prosperarían con facilidad y aumentarían en cantidad al no existir la contraparte sindical adecuada frente a los designios o arbitrios de la empresa; sin embargo, éste no es el caso en el Japón, tal como se puede observar en el cuadro 3.

Cuadro 3. Conflictos laborales 1975-1991

Año	Número de conflictos huelgas (casos)	Trabajadores participantes (en miles)	Número de días de trabajo perdidos (miles)
1975	3 391	2 732	8 015*
1977	1 707	692	1 493*
1979	1 151	449	919
1981	955	247	554
1983	893	224	507
1985	627	123	264
1987	474	101	256
1989	362	86	220
1990	284	84	145
1991	310	53	96

Fuentes: *Year Book of Labour Statistics*, Ministerio del Trabajo, 1983; *Japanese Working Life Profile*, The Japan Inst. of Labour, Japón, 1993, p. 56.

Los datos son categóricos: junto a la disminución del porcentaje de sindicalización dentro de la fuerza

de trabajo empleada en el Japón, también es muy significativa la declinación del número de huelgas, del número de trabajadores que participan en ellas, así como la disminución de los días perdidos a causa de dichos conflictos obrero-patronales. Esta tendencia es particularmente evidente desde mediados de los setenta, precisamente cuando se empieza a manifestar con mayor claridad la declinación de la tasa de sindicalización.

Otra lectura que se puede hacer a partir de la anterior comprobación es que al ser tan baja la tasa de sindicalización, en los hechos las tres cuartas partes de los trabajadores japoneses están excluidos de la defensa sindical directa y de las ventajas de la negociación colectiva; se crea así una situación que deja a la empresa y al Estado —cuando éste actúa como patrón— el camino libre para imponer en forma unilateral salarios y condiciones del trabajo. No obstante la magnitud de dicho problema, lo paradójico es que parece no importarles demasiado a los trabajadores japoneses, particularmente a los jóvenes, puesto que la ausencia de sindicatos —fenómeno muy frecuente en las pequeñas y medianas empresas, como ya se ha visto— no elimina la negociación colectiva, misma que tiene lugar permanentemente en todo tiempo, lugar y condición entre trabajadores y empresas. Esto es así por el tradicional predominio del *familiarismo* en las relaciones obrero-patronales, que trasciende la existencia de los sindicatos, pero sobre todo por la influencia de SHUNTO, o la llamada ofensiva laboral de primavera, en el mundo del trabajo en Japón, fenómeno que merece un párrafo aparte.

Desde 1956 hasta hoy, en todo el Japón se reali-

zan, de una manera concertada y general, negociaciones entre sindicatos y empresas sobre los salarios y las condiciones del trabajo que prevalecerán durante el año laboral por venir. Esta negociación colectiva se lleva a cabo en el periodo de primavera; es decir, entre abril y mayo de cada año; de allí que se le denomine “ofensiva laboral de primavera”, o SHUNTO. En forma prácticamente simultánea, cada sindicato de empresa presenta sus demandas y reivindicaciones, y luego las negocia con su respectiva gerencia bajo la dirección, coordinación y orientación de los centros nacionales o federaciones sindicales, impedidas de negociar directamente. Los sindicatos japoneses adoptaron esta estrategia a fin de fortalecer su fuerza negociadora, en tanto que trataban de superar la gran brecha entre productividad y salarios en su favor, a la vez que aspiraban a nivelar los salarios con las demandas sociales y de consumo cada día más amplias.

En tanto estrategia negociadora, SHUNTO se ha consolidado como un proceso de determinación de salarios en Japón, constituyéndose en una práctica singular en comparación con los métodos de negociación desplegados por otros países. Considerando que casi todos los trabajadores japoneses, sindicalizados y no sindicalizados, participan de alguna manera en estas negociaciones, SHUNTO se ha convertido en un acontecimiento anual de gran importancia para las relaciones obrero-patronales. En cuanto procedimiento, y como regla general, inician las negociaciones los sectores industriales más poderosos en ese momento (como las industrias del hierro y el acero, la construcción naval, maquinaria eléctrica, industria automotriz, etc., es decir, todos los

afiliados a la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos —Consejo Japonés— (IMF-JC)), y los principales sindicatos del sector privado siguen sus pasos. A continuación, los resultados de estas negociaciones se reflejan en la determinación de salarios de las empresas estatales, resultados que, a su vez, impactan e influyen en el aumento de salarios de las empresas medianas y pequeñas, incluyendo la amplia gama de los trabajadores no organizados. De esta manera, SHUNTO —que ya es ritual dentro de la negociación sindical japonesa— proporciona también directrices y pautas al sector no sindicalizado, sobre las cuales éste pacta o contrata sus condiciones de trabajo, mismas que difícilmente estarán por debajo de los parámetros establecidos por SHUNTO, tal como lo hemos corroborado en una reciente investigación realizada en empresas japonesas sin organización sindical.¹⁰

Si bien la creciente disminución de las huelgas y del número de trabajadores que participan en ellas en el transcurso de los últimos 15 años en el Japón —así se observa en el cuadro 3— confirma una tendencia hasta ahora invariable respecto del descenso de los niveles de conflictividad laboral y, por añadidura, una pérdida de protagonismo del sindicato y, por esta vía, su potencial extinción, etc., tratándose del caso del Japón, habría que ser muy cuidadosos con tales conclusiones, particularmente con aquellas relativas al papel de los sindicatos, la negociación colectiva y la conflictividad laboral. En efecto, la asumida pérdida de protagonismo del sindicato en el contexto global de la fuerza de trabajo no autoriza necesaria y automáticamente la tesis de la desaparición de los sindicatos. Como sabemos, el

poder sindical es ejercido más bien como una demostración potencial de su fuerza y de su capacidad de movilización, que como un ejercicio real y concreto del mismo a través de paros y huelgas; su sola existencia y/o presencia demuestra que, llegado el caso, es capaz de contrabalancear el poder de la administración empresarial, o es capaz también de llegar al conflicto abierto, incluso violento, para equilibrar las instancias negociadoras y defender los intereses de sus agremiados, cuando las negociaciones y la búsqueda del consenso han fracasado. De allí entonces que haya que revitalizar la referida falta de protagonismo, sustentada exclusivamente en una estadística de la conflictividad laboral. Por otra parte, afirmar que el Japón es una sociedad sin conflictos laborales de importancia, donde los procesos de negociación colectiva tienen un bajo perfil, no equivale a decir que no hayan existido, tanto en el pasado como en el presente, conflictos, disputas, confrontaciones y aun enfrentamientos violentos y prolongados entre trabajadores y empresas sobre los variados aspectos que engloba la relación obrero-patronal. La diferencia estriba en que en el Japón se negocia constantemente, haya o no haya sindicato, a través de un sistema de consulta permanente, en una atmósfera proclive a la cooperación, flexibilidad, comprensión y confianza mutua, que evita, o trata de evitar, casi todos los conflictos abiertos y duraderos.

Otra opción para postular una nueva paradoja respecto del sindicalismo japonés está en su relación con la vida político-social. Si asumimos que el sindicato es una célula fundamental de la vida democrática —indispensable en todo proyecto de socie-

dad integral, en tanto instancia de participación, organización, representación, gestión y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, etc.—, tendríamos que concluir que el sindicalismo japonés —al disminuir su presencia en el cuerpo social y al fracasar en sus intentos por atraer a nuevos y amplios contingentes de trabajadores a sus filas— no sólo se ha colocado a la defensiva frente a los cambios sociales y a su responsabilidad de liderar las demandas laborales, sino que ha contribuido al debilitamiento de la vida democrática en el Japón. A su vez, como la democracia es condición imprescindible para el funcionamiento de los sindicatos, éstos no encontrarían espacios ni condiciones para su desarrollo lo que, en definitiva, cerraría las posibilidades para que el movimiento sindical incidiera más significativamente en la vida civil. En consecuencia, prevalecería la hipótesis de que la crisis de afiliación y la pérdida y/o debilitamiento del protagonismo social del sindicato ha tornado menos democrática a la sociedad japonesa, por lo menos en los últimos veinte años. Pero, no obstante la contundencia de tal lógica, lo paradójico es que dicho fenómeno no se da en la realidad. No tenemos en estos momentos bases concretas para sostener que la sociedad japonesa sea hoy menos democrática que hace 20 años. Por el contrario, una serie de indicadores político-sociales apunta a un proceso de mayor apertura democrática, como sería el caso de los resultados de las recientes elecciones generales que desbancaron del gobierno al Partido Liberal Democrático (PLD) después de 38 años de ejercicio ininterrumpido del monopolio del poder. La coalición opositora triunfante, convertida ya en una fuerza

política significativa, no sólo ha logrado debilitar los rígidos moldes de la política tradicional, sino también vencer numerosos obstáculos en su lucha por consolidar un gobierno más democrático, más estable, menos corrupto, más abierto y sensible a las demandas de la sociedad civil japonesa, etc., políticas que a fines de 1993 contaban con un apoyo popular sin precedentes en la historia del Japón contemporáneo. Entonces, lo menos que se puede decir es que la vida política se desarrolla hoy en un contexto más democrático que en algunos momentos del pasado, cuando el PLD monopolizaba sin contrapesos el poder político y la conducción del gobierno japonés.

Como puede advertirse, en las últimas cuatro consideraciones hay material suficiente para construir otras tantas paradojas, pero lo que verdaderamente importa al presente trabajo es establecer si en realidad en el Japón se transita hacia una sociedad sin sindicatos o, lo que vendría siendo lo mismo, si verdaderamente el sindicalismo japonés afronta una potencial extinción, por la vía del decremento progresivo de su tasa de afiliación.

Es verdad que los cambios estructurales ocurridos en el Japón en el transcurso de la década de los setenta y los procesos de reconversión industrial que le siguieron provocaron una serie de ajustes y transformaciones en la economía, en el mercado de trabajo y en el SJRI. En efecto, el sector manufacturero se estancó, o se comprimió severamente en algunas áreas; sus fábricas se achicaron y su empleo decreció; sus sindicatos, tradicionalmente con el mayor porcentaje de afiliación, disminuyeron. Es verdad también que el sector terciario y la llamada econo-

mía de servicios al expandirse extraordinariamente provocaron un ingreso masivo o reingreso de nuevas fuerzas laborales al mercado de trabajo, contingentes que, sea por exclusión obligada, indiferencia o convicción propia, se han mostrado reacias a militar en las filas del sindicalismo, haciendo disminuir drásticamente la tasa de sindicalización.

Ahora bien: ¿nos autoriza todo este proceso a pronosticar la extinción del sindicato y del sindicalismo en la sociedad japonesa?

La respuesta no puede ser otra que una categórica negativa. Es aún demasiado prematuro el pronóstico de la desaparición de los sindicatos en las llamadas sociedades posindustriales. Hay todavía demasiadas carencias y muchas demandas que reclaman la presencia y acción de los sindicatos no sólo en el ámbito de las reivindicaciones propiamente laborales, sino también en aquellas que tienen que ver con la sociedad civil como un todo. Y éste sería el caso del Japón. Aunque todos los problemas que demandan una acción sindical más enérgica y decidida podrían sintetizarse en la reivindicación básica de hacer más compatible el éxito industrial-económico-financiero del Japón con una mayor justicia social, que mejore significativamente la calidad de vida del trabajador japonés, necesitamos ser más explícitos al respecto.

Lo anterior puede tener varias lecturas, empezando por la necesidad de una urgente disminución de la brecha entre la tasa de rentabilidad del capital de las empresas y los salarios de sus empleados, y siguiendo por una pronta detención de la espiral de los precios e impuestos, que encarecen constantemente los bienes y servicios. En los últimos tiempos

en el Japón, todo el mundo paga elevadísimos precios por la comida, el vestido, transportes y servicios, bienes manufacturados, etc., de tal manera que aunque el ingreso per cápita japonés supera al de Estados Unidos y al de muchos países europeos,¹¹ el nivel de vida todavía es considerablemente inferior al de estos últimos.

Por su parte, el problema habitacional merece una mención especial: actualmente muchos "Sarayan" japoneses (empleado promedio), a pesar de toda una vida de trabajo, difícilmente podrán ser propietarios de una habitación o departamento de los denominados "mansión" (de unos 64 metros cuadrados) por su excesivo costo; y los que persistan en la reivindicación de la "casa propia" deberán esperar por lo menos tres generaciones para lograrlo, esto es, por la vía de la contratación de créditos para adquirir habitaciones con vencimientos a 80 años, que es un plazo como los que se ofrecen actualmente en Tokio, Osaka o algunas otras urbes japonesas.

De naturaleza menos cuantitativa, pero igualmente importante es la evaluación de los resultados de las presiones impuestas por el modelo de desarrollo sobre el sistema educativo japonés. El imperativo de alcanzar el éxito económico requería también el concurso de una "educación para el éxito", única manera de asegurar una fuerza de trabajo capacitada, eficiente y disciplinada, proceso que desencadenó una extrema competitividad en el sistema educativo. El problema de esta articulación vino con aquellos jóvenes y adolescentes que no resistieron la competencia, no alcanzaron el éxito y no fueron capaces de asimilar el fracaso. No sin razón, en el

transcurso de la década de los setenta, el Japón disputó seriamente el récord del país con la más alta tasa de suicidios de menores en el mundo.¹² El sindicalismo no puede permanecer impávido ante tamaño costo social de un proyecto económico nacional.

En lo que respecta a condiciones de trabajo y su impacto social, dos o tres señalamientos bastan para identificar otras tantas tareas u objetivos de la lucha sindical. En primer lugar está la existencia de largas e intensas jornadas de trabajo que, en términos de promedios de días y horas por año laboral, así como del promedio de horas trabajadas por semana, colocan al Japón en un nivel muy superior al resto de los países industrializados, tal como puede observarse en el cuadro 4.

Cuadro 4. Días y horas de trabajo anual, promedio de horas semanales. Estimación para 1986.

País	Días trabajados por año	Horas trabajadas por año	Promedio de horas trabajadas por semana
Japón	253	2 150	41.34
Gran Bretaña	230	1 938	37.26
Estados Unidos	231	1 924	37.00
Alemania Federal	221	1 655	31.81
Francia	228	1 643	31.59

Fuente: *Labour in Japan*, Ministerio del Trabajo, 1988, pp. 158-159.

Todavía más, en 1990 los japoneses continuaba con los horarios de trabajo más extensos del mundo pues, según cifras oficiales del Ministerio del Trabajo del Japón, “cada japonés trabajó en promedio 2 124 horas; es decir, 176 más que los estadounidenses (1 948), y acerca de 500 horas más que los alemanes (1 598), que los franceses (1 638) y que los italianos (1 656). En promedio, un japonés trabaja aproximadamente dos meses y medio más que los europeos”.¹³ Y, no obstante que el Ministerio del Trabajo ha recomendado un máximo de 40 horas semanales y limitado las horas extras a un máximo de 450 por año (aproximadamente 40 por mes), cada empresa —en concordancia con el sindicato de dicha empresa y en nombre de las necesidades y exigencias que impone la producción— puede aumentarlas a límites muy superiores. Por esta vía, en 1991 Toyota marcó el récord con un promedio de 2 400 horas anuales de trabajo, unas 750 horas más que Fiat o Volkswagen, es decir, como si el año para los trabajadores de Toyota tuviese 16 meses.¹⁴

No cabe duda de que por estos caminos el Japón se ha convertido en uno de los países más ricos del mundo, pero también se ha convertido en uno de los países más cansados del mundo, al punto de que cada año mueren cientos de personas por “Karoshi”, literalmente por exceso de trabajo. Muchos trabajadores sufren de fatiga crónica y otras enfermedades derivadas de su intensa y prolongada jornada laboral. Se calcula que desde 1989 un promedio de 10 000 personas al año han muerto de hemorragias cerebrales atribuidas clínicamente al exceso de trabajo; en 1990 los tribunales japoneses del trabajo reconocieron 676 casos de muerte por “Ka-

roshi", cifra que subió a unos 900 casos en 1991. En una encuesta realizada por el periódico *Yomiuri*, uno de los de mayor tiraje en el Japón, en enero de 1992, se evidenció que el 82% de los japoneses teme morir de "Karoshi", lo cual supera por mucho a los temores de morir por cáncer o SIDA. Los testimonios son drásticos: "Se trata de la locura de un país drogado por el trabajo y la competencia. Operarios que se desmayan sobre las cadenas de montaje después de dos turnos de trabajo consecutivo habitual; automovilistas que se inclinan sobre el volante golpeados por un infarto tras largos turnos de trabajo de 24 horas con un intervalo de dos empleados que se caen del 12 piso a las 11 de la noche, después de haber trabajado desde las ocho de la mañana", señala el abogado Kawahito Hiroshi, representante de la Asociación de los Abogados en Defensa de las Familias Víctimas del Karoshi.¹⁵ Como se puede advertir no sólo por las cifras —que continúan creciendo—, sino por sus alcances y connotaciones humanas, el "Karoshi" tiene dimensiones impresionantes que urge resolver.

Pero las largas e intensas jornadas laborales en el Japón no impactan sólo en el drama del "Karoshi", sino que inciden también en la exigüidad de las vacaciones, en la poca disponibilidad de tiempo libre y en la escasa existencia de actividades recreativas que, a su vez se revierten en causales del "Karoshi" y en el incremento del costo social del éxito económico, problemas que requieren pronta solución.

Otro problema ejemplar que clama por una acción sindical más decidida y permanente se ubica en el ámbito de los trabajadores de edad avanzada. La

manifiesta opción por los jóvenes que impone el actual modelo de desarrollo en el Japón ha agudizado el problema de la fase terminal de la vida laboral; es decir, el problema del retiro, de la jubilación, de la exigüidad de los sistemas de bienestar y seguridad social fuera del mundo de la empresa. Como se sabe, el trabajador japonés debe retirarse obligatoriamente de su empresa entre los 55 y 60 años de edad, instante en el que abruptamente deja de disfrutar de todas aquellas óptimas condiciones que le proporciona el alero protector de su empresa, entre ellas la seguridad en el empleo, el aumento automático de sus salarios y un amplio sistema de protección social. A partir del retiro, después de haber hipotecado su vida por la empresa, deberá aceptar una sustancial disminución de sus ingresos, bajísimas posibilidades de reemplazo y quedar en manos, cuando bien le va, de un todavía muy raquítico sistema de bienestar y seguridad social, verdaderamente incompatible con la condición de superpotencia económico-financiera que posee actualmente el Japón. Todo este drama se agrava por la espectacular extensión de las expectativas de vida que, en los últimos años, han convertido a la sociedad japonesa en la sociedad más longeva de todo el planeta.¹⁶

En definitiva, no se requiere demasiada exhaustividad para identificar toda una serie de graves problemas, como los que se han mencionado y que afectan directa o indirectamente a los trabajadores japoneses, para justificar una acción y demandar una solución de parte del movimiento sindical. Es muy claro también que la naturaleza y magnitud de tales problemas, trasciende el ámbito de competencia y efectividad del sindicato de empresa y transfiere

re su solución a manos de las federaciones o confederaciones nacionales, con mayor capacidad de gestión y negociación ante las entidades empresariales e instituciones laborales y políticas de alcance nacional. De allí entonces la preeminencia que, por estos días, han adquirido dichas organizaciones sindicales frente a los sindicatos de empresa.

Por otro lado, la apuesta por la justificación y por la vigencia de los sindicatos en el Japón no pasa sólo por la magnitud y diversidad de los problemas por resolver, sino también por la transformación o modernización de sus esquemas organizacionales, sobre todo el cambio de sus estrategias de afiliación. Esta reestructuración organizacional debe contemplar tanto el reclutamiento y la organización de aquellos amplios sectores de trabajadores que hoy día permanecen al margen de la vida sindical, como la defensa de objetivos sociales más amplios y trascendentes, mismos que se han venido corporizando y priorizando en los últimos años con el movimiento "Shunki-Seikatsu Toso", es decir, la ofensiva de primavera para mejorar los estándares de vida.

Es en ese contexto problemático, pero a la vez esperanzador, que surge RENGO, hecho que hemos calificado al principio del presente trabajo como uno de los mayores cambios ocurridos dentro del movimiento sindical japonés a lo largo de su historia. Sus expectativas se reflejan tanto en su plataforma básica como en sus objetivos: por una parte, se trata de preservar y continuar con la tradición de un movimiento sindical libre y democrático; de buscar siempre la justicia social; de constituirse en la vanguardia del pueblo en el proceso de construcción de una sociedad libre, igualitaria, justa y pacífica; de elimi-

nar toda forma de intervencionismos y de hacer todos los esfuerzos posibles por asegurar la paz mundial, la coexistencia y la coprosperidad de todas las naciones, etc.; por otra parte, se trata de alcanzar los objetivos de mantener su independencia o autonomía frente al gobierno, los partidos políticos y las empresas; de consolidar y expandir el movimiento sindical, promoviendo la sindicalización de los trabajadores no organizados, a la vez que reforzando las actividades sindicales en los niveles nacional, regional, sectorial y local; de impulsar la materialización de un modo de vida más humano mediante el mejoramiento de las condiciones del trabajo; de reforzar su poder de gestión y capacidad política, buscando la cooperación con partidos políticos convergentes con sus objetivos, políticas y demandas tendientes a preservar el empleo pleno, estabilizar los precios de los bienes de consumo, mejorar los niveles de vida de los trabajadores y, por extensión, la calidad de vida de toda la nación, etcétera.¹⁷

No cabe duda de que, tanto por su representatividad, capacidad organizativa, plataforma ideológica, objetivos y metas a lograr, virtual clientela política, etc., RENGO constituye un enorme potencial de fuerza negociadora del movimiento sindical japonés, sobre todo en estos últimos tiempos, cuando en casi todo el mundo asistimos a una ofensiva sin contrapesos del neoliberalismo, tiempos en los que la discusión y las decisiones en torno a los grandes temas y problemas relativos a las condiciones del trabajo y sus implicaciones sociales se realizan más bien en las cámaras parlamentarias, altos tribunales de justicia y del trabajo, partidos políticos, que en los sindicatos de empresa. La representación de RENGO

en estas instancias del poder es importante y desde allí puede influir en la legislación y aplicación de las leyes laborales a escala nacional y observar correspondencia internacional.

En definitiva, las expectativas en torno a RENGO son amplias y optimistas; sin embargo, es aún una historia por construir. Es todavía demasiado pronto para saber si sus propuestas tendrán como resultado en metas realistas, suficientemente atractivas para recuperar o atraer el interés de los japoneses por la actividad sindical. En todo caso, mucho dependerá de la fuerza, calidad y congruencia que le imprima a esta nueva organización su propia dirigencia que, por lo pronto, ya se ha autoproclamado "Nuevo liderazgo para nuevos tiempos del movimiento sindical japonés". Habrá que ver.

NOTAS

- ¹ Japan Institute of Labour (JIL), *Labour Management Relations in Japan 1990*, Tokio, p. 11.
- ² JIL, *Labour Management Relations in Japan 1993*, Tokio, Japón, p. 14.
- ³ JIL, *Japan Labor Bulletin*, vol. 15, núm. 3, marzo de 1976, Tokio, p. 5.
- ⁴ Por ejemplo, en reconocido que, desde su fundación, SOHYO ha cooperado estrechamente con el Partido Socialista del Japón, al punto de que a mediados de los ochenta más de la mitad de los representantes de ese partido en el parlamento japonés eran también miembros de SOHYO. Por otro lado, DOMEI trabaja con el Partido Socialista Democrático. Por su parte, el Partido Comunista Japonés formó ZENROREN para oponerse a la campaña de unificación y formación de RENGO al cual califican de frente oficialista y de derecha.

- ⁵ *Japan 1993, An International Comparison*, Ed. Keizai Koho Center, Tokio, 1993, p. 21.
- ⁶ Por ejemplo, en el año 1973, y como consecuencia del aumento de precios, del alto nivel inflacionario y de la gran ofensiva de SHUNTO desplegada por el movimiento sindical japonés, se logró el mayor incremento salarial en la historia del Japón de la posguerra, equivalente al 32.9% anual.
- ⁷ JIL, *Japan Labour Statistics*, Tokio, 1974, p. 165.
- ⁸ Tokuchi Utada, *Labour Unions and Labour-Management Relations*, Japanese Industrial Relations Series, núm. 2, ed. JIL, Tokio, 1993, p. 12.
- ⁹ Machiko Osawa, "Structural Transformation and Industrial Relations in the Japanese Labor Market", en *Searching for a New System in Industrial Relations*, ed. JIL, Tokio, 1989, p. 96.
- ¹⁰ J. Daniel Toledo B., "Los cambios y ajustes experimentados por el Sistema Japonés de Relaciones Industriales en los últimos 15 años: 1975-1990", en *Signos*, Anuario de Humanidades, UAM-1 año V, tomo II, 1991, pp. 369-389.
- ¹¹ En 1987 el PNB del Japón era de 19 553 dólares, superando el de Estados Unidos (18 570), Alemania Federal (18 373), Francia (15 759), Italia (13 089) e Inglaterra (12 107), *Japan 1990. An International Comparison*, pp. 12.
- ¹² Michiko Tanaka, "La sociedad japonesa en una encrucijada: el balance de la socialización para el éxito", en *Japón después del milagro*, varios autores, El Colegio de México, México 1982, pp. 155-188.
- ¹³ *Excelsior*, domingo 8 de marzo de 1992, sección Internacional, pp. 8.
- ¹⁴ *Ibidem*.
- ¹⁵ *Ibidem*.
- ¹⁶ Para 1988 las expectativas de vida para los hombres eran de 75.54 años y para las mujeres eran de 81.30, comparativamente más altas que Islandia, Suecia, Noruega, Australia y Estados Unidos; es decir, las más altas del mundo.
- ¹⁷ *We. This is RENGO* Japanese Trade Union Confederation Tokio, Japón 1990, pp. 4-8.