

LAS RELACIONES ENTRE CAPITAL Y TRABAJO
FRENTE A LA INTRODUCCION DE TECNOLOGIA
MICROELECTRONICA EN EL JAPON
CONTEMPORANEO.

LUIS ALBERTO DI MARTINO.

TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRIA EN ESTUDIOS DE ASIA.

CENTRO DE ESTUDIOS DE ASIA Y AFRICA.

EL COLEGIO DE MEXICO A. C.

MEXICO, D. F., 1987.

Agradecimientos.

Un elemento crucial que facilitó la realización de este trabajo fue el seminario itinerante organizado por la Profesora Michiko Tanaka y patrocinado por El Colegio de México, el cual fue llevado a cabo en Japón entre Septiembre y Diciembre de 1986. Allí obtuve entre el 80 y el 90% de la bibliografía utilizada, pude conocer a algunos de sus autores, y a otros representantes del ámbito académico, empresarial, sindical y gubernamental que se hallan vinculados a los problemas aquí tratados. A su vez, obtuve una primera aproximación al Japón contemporáneo en sus dimensiones geográficas, históricas, económicas y culturales que contribuyeron a conformar el punto de vista interdisciplinario que pretendo otorgar a mis trabajos futuros. Todo ello a través de un recorrido por diversos puntos del país que nos trasladaron a ámbitos muy diversos: desde el área de Suwa, en que se concentran fábricas que emplean tecnología de vanguardia, hasta Kamagasaki un barrio pobre de la ciudad de Osaka en que viven trabajadores temporarios que son contratados por jornal; desde Tokyo hasta Takku, una pequeña aldea rural en la prefectura de Saga en la isla de Kiushu. En este sentido, me siento en deuda particularmente con la Profesora Michiko Tanaka, quien trabajó duramente en la organización y en la realización del viaje.

En relación al trabajo en sí, el Profesor Julio Goicoechea leyó pacientemente cada uno de los capítulos, haciéndome observaciones que contribuyeron a evitar incoherencias en el análisis de la información. La Profesora Michiko Tanaka también leyó el manuscrito y me ayudó a mejorarlo a través de sus sugerencias. Estoy profundamente agradecido a ambos por tanta colaboración. Hago extensivo mi agradecimiento al personal académico y administrativo del Centro de Estudios de Asia y Africa de El Colegio de México que durante tres años colaboró en mi iniciación en los estudios japoneses.

Indice general

<u>Agradecimientos.</u>	P. I.
<u>Indice general.</u>	P. II.
<u>Introduccion.</u>	P. X.
<u>Resumen.</u>	P. XII.

PRIMERA PARTE: LAS RELACIONES CAPITAL- TRABAJO EN EL JAPON CONTEMPORANEO.

Capitulo 1: Sindicatos, legislacion laboral y caracter de las negociaciones.

1.1.- La estructura organizacional de los sindicatos.	P. 1.
1.1.1.- Evolución de las tasas de sindicalización.	P. 1.
1.1.2.- Características generales de los sindicatos.	P. 3.
1.1.3.- Las "federaciones industriales de sindicatos".	P. 4.
1.1.4.- Los "centros nacionales".	P. 5.

1.2.- Los sindicatos por empresa.	P. 8.
1.2.1.- Sindicatos por empresa y sistema de empleo en las grandes empresas japonesas.	P. 8.
1.2.2.- Sindicato de la empresa y sindicato de planta.	P. 8.
1.2.3.- Trabajadores de oficina y de fábrica.	P. 9.
1.2.4.- Delegados sindicales y "trabajadores clave".	P. 9.
1.3.- Las negociaciones colectivas.	P. 11.
1.3.1.- Negociaciones colectivas a nivel de la empresa.	P. 11.
1.3.2.- El papel de las "federaciones industriales de sindicatos".	P. 13.
1.3.3.- Tendencias recientes.	P. 14.
1.4.- La ofensiva de primavera.	P. 14.
1.4.1.- Características generales.	P. 14.
1.4.2.- Secuencia de las negociaciones.	P. 15.
1.4.3.- Tendencias recientes.	P. 18.
1.5.- Legislación laboral.	P. 20.
1.5.1.- Promulgación de las leyes laborales	P. 20.
1.5.2.- La ley de sindicatos.	P. 20.
1.5.3.- Papel de la comisión de relaciones laborales.	P. 21.
1.5.4.- Legislación de los casos de huelga.	P. 22.

Capítulo 2: Sueldos y salarios, jornada de trabajo y sistema de bienestar a nivel de la empresa.

IV

2.1.- Estructura salarial.	P. 24.
2.1.1.- Características generales del salario.	P. 24.
2.1.2.- Diferencias salariales.	P. 25.
2.1.3.- Determinación del salario.	P. 27.
2.1.4.- Legislación salarial.	P. 27.
2.2.- Jornada de trabajo.	P. 28.
2.3.- Sistema de bienestar a nivel de la empresa.	P. 31.

Capítulo 3: Control de la fuerza de trabajo, consenso y productividad.

3.1.- Las promociones por antigüedad y el sistema de calificaciones.	P. 35.
3.1.1.- Modo de operación.	P. 35.
3.1.2.- Los encargados de la evaluación.	P. 36.
3.1.3.- La actitud de los sindicatos.	P. 37.
3.2.- Rotación y transferencias de los trabajadores.	P. 37.
3.2.1.- Rotación entre diversos puestos de trabajo dentro de un taller o grupo de talleres dedicados a la misma fase del proceso productivo.	P. 37.
3.2.2.- Transferencias entre diversas secciones dentro de la empresa.	P. 38.
3.2.3.- Sistema de préstamos interempresas.	P. 39.
3.3.- El sistema de consulta mutua.	P. 41.
3.3.1.- Consulta mutua a nivel de la empresa.	P. 41.

3.3.2.- Consulta mutua a nivel de la rama industrial.	P. 43.
3.3.3.- Consulta mutua tripartita a nivel nacional.	P. 44.
3.4.- Los círculos de control de calidad y el sistema de sugerencias.	P. 45.
3.4.1.- Los círculos de control de calidad.	P. 45.
3.4.1.1.- Definición y objetivos.	P. 45.
3.4.1.2.- Horario y periodicidad de las reuniones.	P. 46.
3.4.1.3.- Participantes y remuneración que perciben.	P. 47.
3.4.1.4.- Metodología de trabajo.	P. 47.
3.4.1.5.- Costos y beneficios.	P. 48.
3.4.2.- El sistema de sugerencias.	P. 48.

Capítulo 4: Tres aspectos de la situación contemporánea del movimiento obrero.

4.1.- El intento de unificación de los cuatro centros nacionales a través de la fundación de Zenmin-rokyo: antecedentes históricos y situación actual.	P. 50.
4.1.1.- La derrota del movimiento obrero de la inmediata posguerra y el surgimiento de Sohyo.	P. 51.
4.1.2.- El papel de Sohyo durante el período 1950-1970.	P. 51.
4.1.3.- Los cuatro centros nacionales.	P. 52.
4.1.4.- La caída del liderazgo de Sohyo en los tres frentes de lucha.	P. 53.
4.1.5.- Consecuencias sobre la distribución del ingreso.	P. 55.
4.1.6.- El surgimiento de Zenmin-rokyo.	P. 55.

- 4.2.- La reforma administrativa del Estado y el movimiento obrero. P. 58.
- 4.2.1.- Antecedentes del giro hacia una política de restricción del
gasto público. P. 58.
- 4.2.2.- Las consecuencias sobre el movimiento obrero. P. 60.
- 4.3.- La discriminación sexual en el ámbito laboral y el movimiento obrero. P. 62.
- 4.3.1.- La ley de igualdad en las oportunidades de empleo. P. 62.
- 4.3.2.- De la discriminación sexual a la explotación creciente de la
fuerza de trabajo. P. 64.
- 4.3.3.- Los sindicatos frente a la discriminación sexual. P. 65.

SEGUNDA PARTE: INTRODUCCION DE TECNOLOGIA
ME EN EL PROCESO DE PRODUCCION Y
RELACIONES CAPITAL-TRABAJO.

Capitulo 5: La incorporacion de
tecnologia ME en el proceso
de produccion.

- 5.1.- Principales areas de aplicación. P. 66.
- 5.2.- El caso de la industria manufacturera. P. 68.
- 5.3.- El control numérico (CN) de las máquinas-herramienta (MH) y los robots
industriales. P. 71.
- 5.3.1.- El CN de las MH. P. 71.

5.3.2.- Los robots industriales. P. 73.

5.4.- Período de introducción de tecnología ME en el proceso de producción. P. 74.

5.5.- Diversas interpretaciones sobre las causas que indujeron a la introducción de tecnología ME en el proceso de producción. P. 75.

Capítulo 6: Cambios en las relaciones sociales en el proceso inmediato de producción.

6.1.- Cambios en el proceso de trabajo. P. 78.

6.1.1.- El proceso de trabajo con MH de uso múltiple y con MH con CN. P. 78.

6.1.2.- La extensión de las tareas al control y/u operación de un grupo de máquinas de diverso tipo. P. 80.

6.1.3.- Tendencia a asignar a los operadores las tareas de mantenimiento. P. 81.

6.2.- Cambios en la división del trabajo. P. 82.

6.2.1.- La asignación de las tareas de programación. P. 82.

6.2.2.- Resultados de estudios de caso. P. 85.

6.3.- Cambios en la estructura de la fuerza de trabajo. P. 87.

6.3.1.- El orden de jerarquías en los talleres de las grandes empresas. P. 87.

6.3.2.- Trabajadores regulares y no regulares en la industria manufacturera. P. 89.

VIII

6.3.2.1.- El caso de las grandes empresas. P. 90.

6.3.2.2.- El caso de las pequeñas y medianas empresas
subcontratistas. P. 90.

6.4.- El sistema de entrenamiento para la operación de MH con CN y robots
industriales. P. 92.

Capitulo 7: La distribución de los frutos de la productividad incrementada.

7.1.- El salario. P. 96.

7.2.- La jornada de trabajo. P. 98.

Capitulo 8: Los sistemas de control de la fuerza de trabajo frente a la introducción de tecnología ME.

8.1.- Cambios en el sistema de empleo de por vida. P. 102.

8.2.- Cambios en las promociones por antigüedad y en el sistema de
calificaciones. P. 106.

8.3.- Consulta mutua a nivel de planta y de la empresa. P. 109.

8.4.- Los círculos de control de calidad frente a la introducción de
tecnología ME. P. 112.

8.5.- Tecnología ME y control de la fuerza de trabajo. P. 114.

Capítulo 9: El futuro del lugar de trabajo.

9.1.- Acerca de las causas de la microelectronización del proceso productivo. P. 116.

9.1.1.- El "fordismo" como régimen de acumulación de capital. P. 117.

9.1.2.- La flexibilización del proceso productivo: solución coyuntural o nuevo patrón de acumulación? P. 119.

9.2.- Del patrón de acumulación a las relaciones sociales en el lugar de trabajo: la mediación del marco institucional. P. 121.

9.2.1.- Sistema educativo y empleo. P. 121.

9.2.2.- Flexibilidad salarial. P. 123.

9.2.3.- Flexibilidad en la asignación de la fuerza de trabajo. P. 124.

9.3.- El futuro del lugar de trabajo: crisis de un sistema de administración de la fuerza de trabajo? P. 126.

Bibliografía. P. 129.

Introducción.

El período de rápido crecimiento económico, que se extendió entre 1955 y 1973, condujo a Japón a un lugar privilegiado entre las economías capitalistas desarrolladas. El así llamado "milagro" japonés fue difundido en Occidente como un ejemplo de las consecuencias del esfuerzo de un pueblo por salir del subdesarrollo. En parte la falta de conocimientos respecto de la historia del capitalismo japonés y en parte motivos ideológicos que pretendían haber descubierto un camino para salir de la pobreza bajo la conducción del capital, permitieron una amplia difusión de esta concepción, la cual permaneció más cercana al ámbito de lo místico que al del conocimiento científico.

En el período que media entre 1975 y 1985 la industria manufacturera japonesa incorporó masivamente al proceso de producción tecnología microelectrónica (ME), colocándose a la vanguardia de la producción de robots industriales. Ello generó importantes incrementos en productividad. Sin embargo, aún hoy, incluso un dirigente de Zenmin-rokyo (organización sindical colaboracionista fundada en 1982, ver capítulos 1 y 4) afirma: "el nivel de vida (de los trabajadores) en Japón es todavía mucho más bajo que en los países industrializados de Occidente"^(a).

La participación escasamente remuneradora de los trabajadores en los frutos de los incrementos en la productividad es una primera pista que puede conducirnos a la verdadera fuente del pretendido "milagro". Mientras los trabajadores siguen estando sometidos a largas jornadas de trabajo, la preocupación más importante de los administradores del capital de las grandes

(a) "Los sindicatos enfrentan problemas en el camino de su reestructuración"

por Nagashima Hidesuke, en *The Daily Yomiuri*, 31 de Octubre de 1987, p. 7.

empresas es la asignación del capital acumulado, gran parte del cual es dirigido hacia inversiones especulativas o hacia la inversión externa directa.

El análisis de las características particulares del patrón de acumulación de capital en el caso japonés sería de gran utilidad para aclarar cuales son los factores más importantes que están detrás de la dinámica del capitalismo japonés. Sin embargo, un objetivo de tal envergadura excede con creces los propósitos del presente trabajo. A cambio de ello, intentamos dar aquí un primer paso en esa dirección.

La fuente de la acumulación de capital se encuentra en el trabajo cotidiano de la fuerza de trabajo asalariada. El lugar en que se lleva a cabo es la fábrica, y más específicamente, el taller. Por lo tanto, intentamos abordar el problema de la acumulación de capital en el Japón contemporáneo desde dos ángulos: 1) la situación contemporánea del movimiento obrero y sus consecuencias sobre las condiciones de trabajo: salario, jornada laboral, etc.; 2) las consecuencias de la incorporación de tecnología ME sobre el proceso de trabajo y sobre la división del trabajo en el taller. Estos temas coinciden con las dos partes en que se divide el trabajo. La primera, nos sirve a su vez para ubicarnos en el contexto en el que se desarrolla la segunda.

Tokyo, 1 de Noviembre de 1987.-

PRIMERA PARTE :
LAS RELACIONES
CAPITAL - TRABAJO
EN EL JAPON
CONTEMPORANEO.

Capítulo 1: Sindicatos, legislación
laboral y caracter de las
negociaciones.

Los cuatro primeros capítulos del presente trabajo están dedicados a la revisión de la situación contemporánea de las relaciones entre capital y trabajo en Japón. Con tal propósito comenzaremos por una descripción de la estructura organizativa de los sindicatos a nivel de la empresa, de la rama industrial y a nivel nacional y la importancia relativa de cada uno de estos ámbitos en relación a las negociaciones con los representantes del capital. Hacemos hincapié en el descenso de las tasas de sindicalización ya que se trata de una primera aproximación a la situación contemporánea del movimiento obrero cuyos aspectos coyunturales mas destacados serán analizados en el Capítulo 4. La última sección del capítulo está dedicada a la descripción de los aspectos principales de la legislación laboral de posguerra.

1.1.- La estructura organizacional de los sindicatos.

1.1.1.- Evolución de las tasas de sindicalización.

A fines de 1987, el 27.6% de los 44.456.500 trabajadores asalariados empleados en Japón estaban sindicalizados.

Desde 1970, en que la tasa de sindicalización era de 35,4%, esta viene cayendo en forma continua. Tal situación estaría reflejando cambios en la estructura del empleo. A partir de mediados de la década pasada se ha estancado el número de trabajadores regulares de tiempo completo en la industria manufacturera; crece el empleo en el comercio y en los servicios, donde las tasas de

sindicalización han sido siempre bajas (ver tabla 1), crece el número de mujeres trabajadoras y por último crece el número de trabajadores no regulares y de tiempo parcial [05] (a). Mas allá de estos factores, nos encontramos con la creciente indiferencia de los trabajadores respecto de sus organizaciones sindicales.

La distribución de tasas de sindicalización por industria expresa la tendencia a la sindicalización de los trabajadores regulares de las grandes empresas privadas y de las empresas públicas, mientras que las tasas decrecen mucho entre los trabajadores de las pequeñas empresas privadas y entre los no regulares y de tiempo parcial. En 1983 el 81% de los trabajadores asalariados trabajaba en empresas de menos de 300 traba-

jadores cada una [05]. Sin embargo, el 57.9% de los trabajadores de empresas privadas sindicalizados trabaja en empresas de más de 1.000 trabajadores cada una [20].

TABLA 1	Trabajadores sindicalizados	Tasa de sindicalización
1935	408.662	6.9
1940	9.455	0.1
1945	380.677	3.2
1950	5.773.908	46.2
1955	6.285.878	35.6
1960	7.661.568	32.2
1965	10.146.872	34.8
1970	11.604.770	35.4
1975	12.590.400	34.4
1980	12.369.262	30.8
1981	12.471.270	30.8
1982	12.525.619	30.5
1983	12.519.530	29.7
1984	12.463.755	29.1
1985	12.417.527	28.9
1986	12.342.853	28.2
1987	12.270.000	27.6
Fuentes: [53] y [56].		

(a) Los números entre corchetes se refieren al número de texto citado en la bibliografía en que se pueden encontrar más elementos respecto del punto tratado.

TABLA 2: Cantidad de afiliados y tasa estimada de sindicalización por rama industrial.

Rama industrial	Afiliados	Tasa	T.E.S.
	(1000 af.)	%	%
Todas las industrias.	12.343	100.0	28.2
Agricultura, silvicultura y pesca.	67	0.5	14.5
Minería.	37	0.3	52.7
Construcción.	730	5.9	17.9
Manufactura.	4.141	33.6	34.0
Electricidad, gas, agua y calefacción.	227	1.8	66.7
Transportes y telecomunicaciones.	1.847	15.0	56.8
Comercio mayorista, minorista y restaurantes.	864	7.0	8.9
Finanzas, seguros y bienes raíces.	1.034	8.4	49.5
Servicios.	1.695	13.7	17.6
Servicios públicos.	1.460	11.8	75.2

Fuente: Ministerio de Trabajo, Reporte sobre los sindicatos, 1986.

Nota: "Todas las industrias" incluye a los afiliados a industrias no clasificadas. T.E.S.: Tasa estimada de sindicalización.

1.1.2.- Características generales de los sindicatos.

La unidad organizativa básica de los sindicatos japoneses es el

sindicato por empresa. A pesar de que la mayoría de estos se hallan afiliados al sindicato de la rama industrial y la mayor parte de estos últimos forman parte de un centro nacional, las decisiones fundamentales en cuanto a condiciones de trabajo, organización del proceso de trabajo, introducción de nueva tecnología, etc., son tomadas a nivel de la empresa como producto de negociaciones entre administradores y delegados sindicales. Tales negociaciones no necesariamente adoptan la forma de las negociaciones colectivas sino que existen métodos informales (a los que nos referiremos en el capítulo 3) mas acordes con su carácter paternalista. En el caso del salario el proceso es mas complejo y es descrito con detalle en el apartado dedicado a la "ofensiva de primavera".

1.1.3.- Las "federaciones industriales de sindicatos".

Los sindicatos por rama industrial son llamados "federaciones industriales de sindicatos". Hay más de 100 federaciones de este tipo. Sus componentes son sindicatos por empresa y en general se hallan afiliados a un centro nacional.

Las principales funciones de dichas federaciones [05] son:

- 1) Coordinar a los sindicatos miembros a través de la armonización de sus intereses y conducirlos a acciones unificadas por incrementos salariales y condiciones de trabajo. El ejemplo típico de esto es la ofensiva de primavera.
- 2) Ocuparse de los problemas que trascienden las fronteras de las empresas individuales o de problemas comunes a la industria en su conjunto.
- 3) Guiar y asistir a sus sindicatos miembros en casos de disputas laborales específicas.
- 4) Proveer a sus sindicatos miembros de diversos servicios. Entre otras cosas, publicar reportes sobre salarios, condiciones de trabajo, etc. en las

empresas de los sindicatos miembros o acerca de la situación de la rama industrial, las que pueden ser utilizadas en las negociaciones colectivas o en las actividades cotidianas de los sindicatos. También proveen instrucción a los delegados y miembros de los sindicatos que la constituyen.

5) Conformar la base de apoyo al Partido Socialista Japonés y al Partido Socialdemócrata.

6) Tomar parte en actividades internacionales. Muchas federaciones están afiliadas a organizaciones internacionales de sindicatos

Durante los 10 años posteriores a la crisis del petróleo (1974) su papel se ha hecho más importante, incrementándose la dependencia de los sindicatos por empresa respecto de sus federaciones. Esto obedece a dos causas principales:

1) La reestructuración industrial que condujo al desarrollo de industrias tecnología-intensivas creó problemas a nivel de rama tanto para las ramas en decadencia como para las que recibieron nuevo impulso.

2) La introducción de tecnología microelectrónica (ME) en el proceso de producción, la que llevó a las federaciones a discutir problemas de empleo, seguridad, salud, entrenamiento, etc. derivados de ella y a desarrollar patrones unificados para los acuerdos colectivos sobre la introducción de ME.

1.1.4.- Los "centros nacionales".

Los centros nacionales, cuyos componentes son en general las federaciones, son cuatro: 1) Sōhyō (Consejo general de sindicatos del Japón); 2) Dōmei (Confederación japonesa del trabajo); 3) Chūrītsurōren (Federación de sindicatos independientes del Japón) y 4) Shinsanbetsu (Federación nacional de organizaciones industriales). El 65.6% de los trabajadores sindicalizados integran alguno de estos centros. El resto forma parte de federaciones industriales independientes o de sindicatos por empresa no afiliados a ninguna

organización superior. De allí que el 19% de todos los trabajadores asalariados del Japón forma parte de un centro nacional. La tabla 2 presenta la distribución del total de afiliados entre los cuatro centros y su distribución entre los sectores público y privado al interior de cada centro.

Sōhyō fundaba su punto de vista sobre el movimiento obrero en la lucha de clases, y su objetivo último era la abolición del modo de producción capitalista. No obstante, en los últimos años ha evitado recurrir a estos argumentos. Se trata de la organización de apoyo más importante del Partido Socialista Japonés. La casi totalidad de los trabajadores sindicalizados del sector público forma parte de Sōhyō.

TABLA 3	Federaciones	(10.000 af.)	
1) Sōhyō.	50	436.5	35.2% de los trab. sind.
Sector privado.	33	171.9	39.4% de los af. a Sōhyō
Sector público.	17	264.6	60.6% de los af. a Sōhyō
2) Domei.	29	216.1	17.4% de los trab. sind.
Sector privado.	23	201.6	93.3% de los af. a Domei
Sector público.	6	14.4	6.7% de los af. a Domei
3) Shinsanbetsu.	5	6.1	0.5% de los trab. sind.
Sector privado.	4	5.8	95.0% de los af. a Shin.
Sector público.	1	0.3	5.0% de los af. a Shin.
4) Chūritsurōren.	10	155.7	12.5% de los trab. sind.
Sector privado.	10	155.7	100.0% de los af. a Chu.
Sector público.	(3)	0.04	0.0% de los af. a Chu.
5) Otros.	--	482.1	38.8% de los trab. sind.
Zenmin-rōkyō	54	512.5	41.3% de los trab. sind.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Reporte sobre los sindicatos, 1985.

Nota: Se entiende por "sector privado" a los sindicatos organizados bajo la "Ley de Sindicatos".

Dōmei intenta desarrollar el sistema de consulta mutua como forma de administrar las relaciones capital-trabajo y busca participar en la formulación de la política gubernamental. Su objetivo primario es la colaboración de los trabajadores para lograr incrementos en la productividad bajo la promesa de que obtendrán beneficios de un producto global incrementado. Es la organización de apoyo más importante del Partido Socialdemócrata.

Shinsanbetsu surgió en la inmediata posguerra como una forma de oposición al control que el Partido Comunista tenía sobre la principal organización sindical de aquella época: la Sanbetsu-kaigi (Congreso de los sindicatos industriales japoneses). Chūritsurōren surgió como una alternativa a la oposición Sōhyō-Dōmei, que data de 1954.

En Diciembre de 1982 fue inaugurada Zenmin-rokyō (Consejo de sindicatos del sector privado japonés), como un intento dirigido a unificar los cuatro centros nacionales bajo la conducción de Dōmei. En Diciembre de 1987 tanto Dōmei como Shinsanbetsu, Chūritsurōren y el propio Zenmin-rokyō fueron disueltos y fue establecido Rengō, centro nacional destinado a unificar al conjunto del movimiento obrero. Sōhyō proyecta integrarse a la nueva organización en 1989, pero las discusiones internas en algunos de sus sindicatos han conducido a la polarización en las posiciones de diversos grupos frente a este hecho. Los sectores más militantes se oponen a la integración a Rengō ya que esta organización surgió del impulso de dōmei, es decir, de los sindicatos de la grandes empresas privadas, los que mantienen estrechas relaciones con los administradores de estos grandes conglomerados y con el Estado.

1.2.- Los sindicatos por empresa.

1.2.1.- Sindicatos por empresa y sistema de empleo en las grandes empresas japonesas.

Hemos mencionado ya que el 93.6% de los sindicatos japoneses son sindicatos por empresa. La persistencia de este tipo de organización está vinculada al sistema de empleo de las grandes empresas japonesas. Los sistemas de "salario por antigüedad", de "empleo de por vida" y de entrenamiento en el lugar de trabajo se reflejan en las características de los sindicatos.

El sindicato forma parte del "mundo de la empresa". Los espacios interno y externo vinculados a ella son reconfirmados por el comportamiento de los sindicatos. Su membresía incluye sólo a los trabajadores regulares, es decir, los incluidos en los tres sistemas mencionados. Los trabajadores estacionales, subcontratados o de tiempo parcial quedan excluidos del sindicato y de los derechos de que gozan sus afiliados.

1.2.2.- Sindicato de la empresa y sindicato de planta.

La unidad básica del sindicato de una gran empresa es el sindicato local organizado en cada planta de la compañía. El sindicato local es la unidad organizativa básica en tres sentidos: 1) los trabajadores se afilian a ellos; 2) constituye una unidad respecto de la cual el sindicato de la empresa toma sus decisiones y un distrito electoral en el cual son elegidos los delegados y 3) es donde se obtienen los aportes de los trabajadores, por lo que constituye la unidad financiera del sindicato de la empresa [18].

Tradicionalmente, el sindicato de la empresa se había ocupado de las negociaciones colectivas y de las consultas con los administradores cuando se

trataba sólo de asuntos comunes a todos los trabajadores de la compañía, mientras que el sindicato de la planta hacía lo mismo respecto de los asuntos específicos de los trabajadores de la planta. Pero recientemente, debido a la creciente centralización en el tratamiento de los problemas laborales por parte de los administradores de las compañías, los sindicatos también han tendido a centralizar el poder de decisión en los sindicatos del conjunto de la empresa. Esta adaptación casi refleja a los cambios producidos en la política laboral de la empresa no es casual, ya que la estructura organizativa del sindicato de la empresa y de cada planta, se corresponden en general con la estructura organizativa de la empresa.

1.2.3.- Trabajadores de oficina y de fábrica.

En cuanto a las diferencias en el tratamiento a los trabajadores de oficina y de fábrica, estas fueron virtualmente eliminadas en la inmediata posguerra como culminación de exitosas luchas libradas por los trabajadores. Como resultado de ello, las decisiones acerca de salarios, bonos y pagos por jubilación son tomadas de manera uniforme para todos los trabajadores. Así, se han reducido las diferencias en las condiciones de trabajo de los dos grupos.

Por otra parte, la administración del personal en las grandes empresas japonesas está basado en el sistema de promoción por antigüedad. Los trabajadores de fábrica y de oficina son promovidos paso a paso a puestos más altos de acuerdo con su antigüedad, capacidad y comportamiento. De allí que supervisores y supervisados tengan un mayor sentido de pertenencia al mismo grupo.

1.2.4.- Delegados sindicales y "trabajadores clave".

Los delegados son elegidos entre los compañeros afiliados al

sindicato. Se espera que sean capaces de crear consenso a través de su inteligencia y su capacidad de liderazgo. Estas características son similares a las requeridas de los trabajadores por parte de la administración para su ascenso. En muchos casos, sindicato y empresarios entran en disputas respecto de si un trabajador debe permanecer como líder sindical o pasar a ser un administrador de la empresa. El resultado de una encuesta realizada en 1977 indica que el 15,5% de los ejecutivos (administradores del capital) de las grandes empresas encuestadas eran ex-líderes de los sindicatos de las empresas en cuestión [18].

Pero este ejecutivo (ex-líder sindical) ya encarno al mismo tiempo la voluntad de control de la administración y la voluntad de los trabajadores. Esta superposición ocurre muy a menudo en la persona del subcapataz. Este, es el jefe del grupo mas pequeño de trabajadores en el taller y en la gran mayoría de los casos se constituye en su delegado sindical. El controla a los trabajadores y expresa su punto de vista. La creación de consenso es el punto comun a las dos tareas, pero de consenso alrededor de un solo punto de vista: el punto de vista del capital [17].

Estos son los "trabajadores clave", los cuales pueden ser caracterizados como sigue:

1) Su principal función es elaborar programas de trabajo, asignar obligaciones y supervisar y asistir a sus subordinados, organizando a los trabajadores como equipo y ayudando a la obtención de los objetivos de producción. Para poder cumplir con este papel, el trabajador debe conocer muy bien las tareas a través de años de servicio y tener capacidad de liderazgo en el taller.

2) Debe, a su vez, hacer sugerencias a sus superiores respecto de las evaluaciones del desempeño de sus subordinados y de las asignaciones de tareas. Para lograrlo deben estar bien familiarizados con el orden y la

disciplina del taller y deben ser capaces de tomar la iniciativa de cambiarlos cuando sea necesario.

En la administración del sindicato de la empresa, estos trabajadores han desempeñado un papel importante en las negociaciones acerca de la introducción de nueva tecnología, cambios en el proceso de trabajo, determinación de la fuerza de trabajo requerida para llevar a cabo planes de producción de corto plazo, escasez de personal, reasignación temporaria o permanente del personal excedente, cambios en los procedimientos de evaluación del trabajo como consecuencia de cambios en el proceso de trabajo y cambios en los patrones de seguridad.

Existe un comité central para formular la política del sindicato acerca de estos problemas. Sus miembros son elegidos en cada taller. Muchos de los integrantes del comité central son "trabajadores clave".

1.3.- Las negociaciones colectivas.

1.3.1.- Negociaciones colectivas a nivel de la empresa.

En Japón, las negociaciones colectivas son llevadas a cabo en general al interior de cada empresa entre el sindicato y los administradores de la misma. Según el Ministerio de Trabajo, en 1982 en solo el 5% de los sindicatos examinados, miembros de la Federación Industrial de Sindicatos correspondiente tomaron parte en las negociaciones realizadas a nivel de la empresa.

Los puntos sometidos a negociación varían ampliamente, incluyendo o no asignaciones por retiro, bonos, horas de trabajo, tiempos de descanso, despidos, acciones disciplinarias, reasignación de los trabajadores dentro de

la empresa, traslado a otras empresas, suspensiones temporarias u otras medidas de ajuste en el empleo, edad de retiro obligatorio, compensaciones adicionales a las estatutarias por accidentes o enfermedad, salud y seguridad, provisiones para consulta sobre despidos, sistema de consulta mutua, tratamiento administrativo en caso de disputas, alcance de la membresía del sindicato, alcance de la aplicación de los acuerdos, procedimientos para las negociaciones, problemas derivados de incluir a terceras partes en las negociaciones colectivas, puntos sobre soluciones a las disputas, sistema de notificación de acciones de huelga, tratamiento de los trabajadores que no participen de los movimientos de huelga, actividades sindicales durante las horas de trabajo, utilización de las instalaciones de la empresa por el sindicato, etc.[05]

Mientras tanto, los puntos relativos a administración y producción, tales como políticas administrativas, planes de producción, estado financiero, organización corporativa, planes de dotación de personal, introducción de nueva tecnología y mejoras en eficiencia son considerados como puntos de negociación, pero en general son analizados separadamente dentro del sistema de consulta mutua [09]. Nos referiremos a este último en el capítulo 3.

En general, los incrementos salariales no son resultado de las negociaciones colectivas, sino que son resultado de acuerdos concluidos por separado. Esto tiene que ver con el hecho de que las negociaciones salariales se realizan durante las ofensivas de primavera y tienen estrecha relación con los resultados de esta. Ultimamente, cada vez más sindicatos están incluyendo en la ofensiva de primavera puntos como aumentos en los pagos por horas extra, introducción o revisión de asignaciones suplementarias, semana de cinco días de trabajo, vacaciones, disminución en las horas de trabajo, etc. De todas maneras, el método de resolución de estas demandas varía en cada caso

1.3.2.- El papel de las "federaciones industriales de sindicatos".

En cuanto al papel de las federaciones industriales de sindicatos en las negociaciones colectivas, estas establecen pautas que sirven de guía a los miembros de los sindicatos por empresa en sus demandas. Esto permite restringir y estandarizar los diferenciales en condiciones de trabajo surgidas dentro de una misma rama industrial a partir de las negociaciones a nivel de cada empresa.

En el caso de las negociaciones salariales, hay diferentes tipos tales como las "negociaciones grupales", "negociaciones diagonales" y "negociaciones unificadas".

En el primer caso, una federación y un grupo de sindicatos de empresas miembros están unidos y negocian colectivamente con un grupo de sus respectivos empleadores y, en algunos casos, con la organización de empleadores correspondiente. En este caso los resultados de las negociaciones son uniformes, pero los acuerdos salariales detallados son concluidos entre las empresas individuales y sus sindicatos. Este es el caso típico de los ferrocarriles privados.

En las "negociaciones diagonales", los sindicatos de empresa miembros dejan en manos de la federación industrial la realización de negociaciones con cada empleador en forma separada. Este tipo solo se presenta en la industria de minas de carbón. .

Las "negociaciones unificadas" son conducidas solo por la federación industrial de sindicatos y la organización de empleadores correspondiente. El caso típico es el de los trabajadores marítimos y es muy raro que se presenten en otra rama industrial.

De todas maneras, la incidencia de tales negociaciones está limitada a ciertas ramas industriales y casi no tienen influencia sobre los incrementos salariales globales. En términos generales, la influencia de los sindicatos de la rama industrial sobre los resultados de las negociaciones colectivas llevadas a cabo a nivel de la empresa es muy escasa debido a que los sindicatos por empresa basan su estrategia en sentar las bases para obtener los mayores aumentos posibles en el nivel de productividad. Su objetivo, no solo compartido sino impulsado por el capital, es el de obtener ventajas respecto de la competencia, las que se traducirían en ganancias extraordinarias las que supuestamente beneficiarían a los trabajadores a partir de una distribución "justa". En este caso el enemigo es el conjunto de empresas competidoras de la misma rama industrial sin distinción de trabajadores y empresarios. A partir de allí el papel de la Federación Industrial de Sindicatos no representa la unidad de los trabajadores de la rama frente al capital. A cambio de ello, busca establecer pautas uniformes para la explotación de la fuerza de trabajo especialmente en cuanto a horario de trabajo, seguridad y salud, etc. De esta forma se explicitan pautas que están de acuerdo con las necesidades para la valorización del capital a nivel de la rama o del conjunto de la economía aunque no necesariamente con el capital individual. Esta situación es mas clara en las ramas mas dinámicas como la electrónica, la de maquinaria para transporte, etc.

1.4.- La ofensiva de primavera.

1.4.1.- Características generales.

Todos los años los representantes de más del 80% de los trabajadores sindicalizados participan de las negociaciones salariales llamadas "ofensiva de primavera" entre los meses de Marzo y Mayo. Los resultados de estas

negociaciones afectan la determinación del salario de prácticamente todos los demás trabajadores, incluyendo quienes no tienen acceso a negociaciones colectivas y quienes no están sindicalizados. También condiciona la determinación del salario mínimo.

Es así que las negociaciones que tienen lugar en las grandes empresas operan como mecanismo determinante de la distribución del ingreso para el conjunto de la sociedad.

En 1956 se realizó por primera vez a una escala similar a la actual, teniendo originariamente por objetivo mejorar el poder de negociación de los sindicatos a través de la unificación de las demandas salariales.

Este tipo de negociaciones se llevan a cabo en primavera por las siguientes razones: 1) Abril es el mes en que los nuevos graduados ingresan a las empresas y muchas empresas tienen como práctica incrementar los salarios cada mes de Abril como un ajuste basado en el número de años de servicio; 2) Muchas empresas finalizan su año contable en Marzo y es entonces cuando anuncian las transferencias de personal, promociones, etc.; 3) El Congreso delibera sobre el nuevo presupuesto fiscal (que rige de Abril a Marzo) durante el período que media entre Enero y Marzo.

1.4.2.- Secuencia de las negociaciones.

Veamos ahora los mecanismos a través de los cuales opera la ofensiva de primavera. Cuando esta finaliza, los sindicatos revisan sus resultados y promueven ideas básicas para la siguiente. Luego, entre Junio y Octubre, en la convención regular que tiene lugar en cada sindicato para decidir el plan de acción anual y elegir a los nuevos delegados, se hace especial referencia a las medidas a tomar respecto de la siguiente ofensiva de primavera.

Entre Octubre y Diciembre los Centros Nacionales realizan asambleas vinculadas a la misma. En Octubre Sohyo y Churitsuroren realizan el "Consejo de la lucha unida del pueblo para la ofensiva de primavera". En Noviembre Domei organiza el "Comité central para la lucha salarial".

A mediados de Diciembre, el conjunto de los Centros Nacionales y el Consejo de Sindicatos Metalúrgicos Japoneses (C.S.M.J.) publican sus puntos de vista sobre demandas salariales y políticas básicas para las luchas salariales bajo los títulos de "Libro blanco sobre la ofensiva de primavera", "Libro blanco sobre políticas salariales", etc. Hasta 1980 cada Centro Nacional publicaba sus propuestas por separado, pero a partir de 1981 los cuatro Centros unificaron sus demandas salariales. Desde 1984 los cuatro Centros Nacionales y el C.S.M.J. han establecido el "Consejo de enlace para la lucha salarial", el cual establece el patrón unificado de demandas salariales para la siguiente ofensiva de primavera.

En los últimos años la política de demandas salariales ha intentado mejorar los salarios reales en forma consistente con el comportamiento de la economía nacional bajo la premisa de que como mínimo los incrementos salariales deben ser suficientes para compensar la inflación. Justifican esta actitud apoyándose en la baja tasa de crecimiento del Producto Bruto Interno que ha tenido lugar en lo que va de la presente década. De esta forma intentan contribuir a asegurar un crecimiento económico razonable y estable (5 a 6% anual).

Frente a los patrones de demandas salariales establecidos por los sindicatos, la Federación Japonesa de Asociaciones de Empleadores (Nikkeiren) anuncia por escrito su posición frente a las negociaciones de la siguiente primavera. Su patrón básico para la determinación de salarios pretende que

los incrementos salariales deben quedar dentro de los límites de la tasa de crecimiento económico real menos un porcentaje atribuible al incremento de las personas empleadas. En la Tabla 4 podemos observar los resultados concretos de la ofensiva de primavera entre 1975 y 1982.

Con el comienzo del nuevo año las federaciones industriales de sindicatos realizan asambleas o reuniones de comité central para decidir sobre los detalles de las demandas salariales de acuerdo con los lineamientos generales ya presentados por el "Consejo de enlace para la lucha salarial". Luego cada sindicato de empresa presenta sus demandas a los administradores y todos comienzan las negociaciones al mismo tiempo en Marzo.

Mientras tanto, los cuatro Centros Nacionales y Zenmin-rokyo envían al gobierno, juntos o separadamente, demandas vinculadas a la política fiscal y apelan al Congreso para que las deliberaciones sobre el presupuesto gubernamental favorezcan la posición de los sindicatos y realizan manifestaciones masivas cuando estas deliberaciones llegan a su climax. Durante este proceso, el "Consejo de la lucha unida del pueblo para la ofensiva de primavera" suele realizar paros, los que pueden incluir paros generales a nivel nacional o regional, aunque en los últimos años esto rara vez ha ocurrido.

Tabla 4: Precios y salarios.

- (1) Año fiscal.
 (2) Tasa de incremento salarial promedio en las grandes empresas privadas.
 (3) Tasa de incremento en el IPC en el año fiscal anterior.

(1)	(2)	(3)
1975.	13.1%	21.8%
1976.	8.8%	10.4%
1977.	8.8%	9.4%
1978.	5.89%	6.7%
1979.	6.00%	3.3%
1980.	6.87%	4.8%
1981.	7.73%	7.9%
1982.	7.00%	4.0%

Fuente: [04,pag.37].

Estos movimientos llegan a su punto máximo en las jornadas inmediatamente previas a la aprobación del presupuesto gubernamental. Luego, a partir de principios de Abril, los sindicatos se dedican exclusivamente a las negociaciones con los administradores de sus respectivas empresas.

Las negociaciones mas importantes son las que se llevan a cabo bajo la dirección del C.S.M.J. Este incluye a las industrias del hierro y el acero, automotriz, maquinaria eléctrica y constructora de barcos. Desde 1962 la industria del hierro y del acero jugó un papel central, acorde con su importancia durante el período de rápido crecimiento económico. El resultado de sus negociaciones tenía un gran impacto sobre la determinación de salarios en otras industrias. No obstante ello y debido a la reestructuración industrial en curso en Japón, la industria del hierro y del acero y la constructora de barcos se encuentran entre las que menores incrementos salariales recibieron en los últimos años. En la Tabla 5 presentamos los incrementos salariales por rama industrial entre 1977 y 1984.

1.4.3.- Tendencias recientes.

La ofensiva de primavera fue institucionalizada durante el período de rápido crecimiento económico. Entre 1955 y 1975, y particularmente durante la década que comienza en 1960, fue un importante instrumento de lucha en manos del movimiento obrero. Sohyo fue la organización que hegemonizó este movimiento recurriendo repetidas veces a exitosas medidas de fuerza a nivel de rama industrial, regional o nacional. Sin embargo, a partir de comienzos de la década pasada se produjeron importantes cambios en las relaciones de fuerza entre capitalistas y trabajadores. Como consecuencia de ello la ofensiva de primavera ha tendido a convertirse en un ritual a través del cual el capital controla los incrementos salariales. El surgimiento de Zenmin-rokyo debe ser visto en este contexto. Volveremos sobre este punto en el Capítulo 4.

TABLA 5: Incrementos salariales por rama industrial.

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984
Alimentos.	10.0	7.20	5.80	5.74	6.94	6.57	4.99	4.71
Papel, pulpa.	8.1	4.80	5.40	6.62	7.12	6.66	4.27	4.55
Químicos.	9.1	5.80	6.20	7.13	7.72	6.70	4.63	4.71
Petroleo.	9.3	7.60	6.50	6.45	7.59	6.05	4.35	4.63
Caucho.	8.9	5.60	5.50	6.45	7.19	6.66	4.20	4.21
Cemento.	8.3	6.90	6.40	6.19	7.72	6.95	4.14	4.09
Hierro, acero.	8.5	3.80	5.10	6.17	7.02	6.38	3.17	3.17
Maquinaria general.	8.9	6.30	6.10	6.82	7.62	7.00	4.51	4.50
Maquinaria eléctrica.	9.0	6.60	6.50	7.20	8.06	7.47	4.91	5.01
Construcción de barcos.	8.8	4.10	3.30	5.56	7.22	6.56	3.21	3.21
Vehículos ferroviarios.	9.3	5.90	5.70	6.86	7.67	7.07	3.53	4.05
Vehículos automotores.	9.9	7.80	6.70	7.24	7.98	7.36	4.97	4.97
Impresión.	8.9	6.40	6.80	7.74	8.41	7.60	4.87	5.09
Comercio.	11.5	8.10	8.20	8.43	9.09	8.09	4.96	4.86
Títulos, valores.	--	7.40	6.80	7.46	8.14	7.83	5.76	4.78
Transporte terrestre.	9.0	5.40	5.50	6.78	7.79	7.13	4.59	4.68
Electricidad.	8.2	5.40	5.20	5.90	6.89	6.28	4.17	4.31
Gas.	8.8	5.50	5.50	6.19	7.07	6.60	4.20	4.21
Periódicos, radio,TV.	8.7	7.60	7.90	8.13	8.58	7.51	5.49	5.32
Textiles.	4.4	2.90	4.60	6.33	7.69	7.10	4.23	4.44
Minas.	8.85	3.75	4.50	5.75	7.32	6.66	3.22	3.29
Sector privado.	8.8	5.90	6.00	6.74	7.68	7.01	4.40	4.46
Sector público.	9.1	5.40	5.70	6.63	7.64	6.90	4.13	4.26

Fuente: Departamento de Política Laboral, Ministerio de Trabajo, [55].

1.5.- Legislación laboral.

1.5.1.- Promulgación de las leyes laborales.

Durante la década de 1910 comenzó a discutirse la promulgación de leyes que reglamenten las relaciones entre capital y trabajo, pero estas fueron establecidas recién al finalizar la Segunda Guerra Mundial. En Diciembre de 1945 se aprobó la Ley de Sindicatos, la cual estableció por primera vez en Japón la libertad de actividades de los sindicatos. En Septiembre de 1946 fue aprobada la Ley de Ajuste de las Relaciones Laborales, con el objeto de prevenir o reglamentar la resolución de los conflictos laborales. En Noviembre del mismo año fue aprobada la nueva Constitución del Japón, cuyo Artículo 28 garantiza los tres derechos básicos de los trabajadores: a organizarse, a negociar colectivamente y a declararse en huelga.

1.5.2.- La Ley de Sindicatos.

El primer párrafo del Artículo 1 de la Ley de Sindicatos señala sus objetivos de la siguiente forma:

"Elevar el status de los trabajadores promoviendo su situación de igualdad frente a los empleadores en sus negociaciones, proteger la capacidad de los trabajadores para autoorganizarse y asociarse autónomamente en sindicatos. De este modo, ellos podrán actuar colectivamente incluyendo la designación de representantes elegidos por los propios trabajadores para negociar los términos y condiciones de trabajo; estimular la puesta en práctica de las negociaciones colectivas, las que resultarán en acuerdos que gobernarán las relaciones entre empleadores y trabajadores".

Los sindicatos organizados bajo la Ley de Sindicatos están

exceptuados de las provisiones de los Códigos Civil y Criminal. Para quedar sujetos a esta ley, los sindicatos deben cumplir con una serie de requisitos ante la Comisión de Relaciones Laborales.

1.5.3.- Papel de la Comisión de Relaciones Laborales.

Esta comisión tiene poder para proveer de asistencia frente a prácticas laborales ilegales y para ayudar a la conciliación en caso de disputas laborales. Su funcionamiento se diferencia del resto de las oficinas administrativas del gobierno en que está conformada por un colegiado tripartito que incluye a representantes de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno. También difiere de los organismos judiciales en que puede llevar a cabo acciones en forma rápida de acuerdo con las urgencias planteadas por la disputa laboral en cuestión. La Comisión detenta entonces dos tipos de autoridad: judicial y conciliatoria.

Su autoridad judicial cubre: 1) el examen de la competencia del sindicato; 2) el juicio de las prácticas laborales ilegales y las medidas de asistencia. Las prácticas laborales ilegales consisten en: 1) tratamiento discriminatorio contra trabajadores debido a su participación en actividades sindicales legítimas; 2) rechazo a negociar colectivamente sin buenas razones; 3) control sobre o interferencia en la organización o administración de un sindicato.

Su autoridad conciliatoria consiste en el poder para llevar a cabo conciliaciones, mediaciones o arbitraje en el caso de disputas laborales de acuerdo con los procedimientos estipulados en la Ley de Ajuste de las Relaciones Laborales

La conciliación es un método para solucionar disputas laborales en

el que un conciliador nombrado por la Comisión trabaja para resolver la disputa. Normalmente se trata de un representante del gobierno y si las circunstancias los requieren puede presentar propuestas.

La mediación es un segundo método en el que un comité mediador compuesto por representantes del gobierno, del sindicato y de los empresarios preparan una propuesta para solucionar la disputa y recomiendan a trabajadores y empresarios que la acepten.

En el caso del arbitraje, un comité de arbitraje compuesto por representantes del gobierno ofrece una propuesta, la cual debe necesariamente ser aceptada. Esta propuesta tiene el mismo efecto que un acuerdo colectivo, obligando a las partes y llevando a la disputa a una solución final.

1.5.4.- Legislación de los casos de huelga.

En ciertos casos las huelgas están restringidas o prohibidas por ley. Por ejemplo, los empleados de los gobiernos nacional y locales y los empleados de corporaciones públicas y empresas estatales tienen prohibido realizar huelgas. También las empresas de energía eléctrica y la industria de minas de carbón están sometidas a restricciones o prohibiciones de realizar huelgas. Cuando las huelgas son declaradas ilegales, los empresarios despiden o adoptan medidas disciplinarias contra los líderes de los trabajadores.

La legitimidad de las huelgas es juzgada caso por caso de acuerdo a sus objetivos y características y en el marco del orden legal existente. Sus objetivos no son considerados legítimos cuando los puntos demandados caen fuera del control o de la autoridad de los empresarios. Es así que las huelgas políticas son consideradas ilegales.

Más aún, las acciones industriales de los sindicatos están sujetas a ciertas regulaciones en relación a la legitimidad de sus métodos. Son declaradas ilegales: 1) las huelgas realizadas sin autorización; 2) los sabotajes, tales como la producción deliberada de productos defectuosos; 3) el control de la producción (tomas de fábrica y continuación de la producción sin aceptar directivas de los empresarios) y 4) las acciones de huelga que violan la cláusula de paz prescrita en los acuerdos colectivos.

En cuanto a las acciones industriales llevadas a cabo por los empresarios, estas no están legisladas, pero precedentes judiciales las admiten y el lockout ha sido considerado justificable como medida pasiva o defensiva. Si el lockout es considerado justo, el empresario queda exceptuado del pago de salarios durante su período de vigencia.

Finalmente, existen cuatro leyes que reglamentan las relaciones laborales de trabajadores no sujetos a la Ley de Sindicatos y a la Ley de Ajuste de las Relaciones Laborales. Son ellas la "Ley de relaciones laborales de las empresas nacionales y las corporaciones públicas", la "Ley de relaciones laborales de las empresas públicas locales", la "Ley del servicio público nacional" y la "Ley del servicio público local". Además de otras variantes respecto de las leyes comentadas mas arriba, los trabajadores sujetos a estas cuatro leyes tienen prohibida toda acción industrial, incluyendo por supuesto las huelgas.

Capítulo 2: Sueldos, salarios, jornada de trabajo y sistema de bienestar a nivel de la empresa.

Hemos visto en el capítulo anterior la secuencia de negociaciones a través de las cuales se determinan los incrementos salariales anuales y sus consecuencias concretas a través de los aumentos obtenidos a nivel del conjunto de la fuerza de trabajo y clasificados por rama industrial. En el presente capítulo nos referiremos a la estructura del salario, comenzando por una descripción de sus características generales y pasando luego a los factores más importantes que determinan las diferencias salariales, a la determinación del salario a nivel de la empresa y, por último, a una breve descripción de la legislación salarial vigente.

Del salario pasamos a la jornada de trabajo para obtener una visión más completa de la situación contemporánea en relación a la distribución de los frutos de los incrementos en productividad. Por último, trataremos brevemente del sistema de bienestar a nivel de la empresa, ya que junto a los salarios y los bonos forman parte del valor total de la fuerza de trabajo.

2.1.- La estructura salarial.

2.1.1.- Características generales del salario.

Las características del salario de los trabajadores regulares están estrechamente vinculadas a las del sistema de empleo del que participan. El llamado empleo de por vida, en el cual el trabajador ingresa a la empresa inmediatamente después de finalizados sus estudios, recibe entrenamiento en el

lugar de trabajo y continúa allí hasta arribar a la edad de su retiro, es su característica fundamental.

El sistema de salario por antigüedad, el cual está basado en el empleo de por vida, implica un incremento anual de salarios para los trabajadores que cumplieron satisfactoriamente con sus servicios durante el año anterior. Los administradores esperan que este sistema mantenga la motivación del trabajador por un largo período de tiempo. Empleo de por vida y salario por antigüedad prevalecen entre los trabajadores regulares en las grandes empresas y en menor medida en empresas medianas y pequeñas. Otra característica del salario de los trabajadores regulares es el sistema de bonos a través del cual los trabajadores reciben dos pagos anuales (a mitad y a fin de año) que en conjunto representan de una tercera a una cuarta parte de sus ingresos monetarios anuales.

Por otro lado, los trabajadores no regulares (de tiempo parcial, temporarios, subcontratados, etc.) no participan de tal régimen salarial. La división entre regulares y no regulares separa a dos grupos con intereses y perspectivas totalmente diferentes desde el momento en que estos últimos no son susceptibles de ser promovidos y son contratados por períodos cortos de tiempo. La gran mayoría de ellos son mujeres u hombres ya retirados (mayores de 55 años). En el caso de las mujeres la discriminación sexual de que son objeto en otros órdenes es confirmada en el ámbito laboral. En el caso de los hombres retirados, el hecho de que buena parte de ellos hayan sido trabs. regulares y después de su retiro entre los 55 y 60 años tengan que trabajar por salarios que apenas si alcanzan a la mitad del promedio de los trabs. regulares pone en duda el carácter de "empleo de por vida" del régimen descripto nas arriba, especialmente teniendo en cuenta la alta esperanza de vida de la población japonesa. Este hecho también está vinculado con la carencia de un sistema desarrollado de pensiones y jubilaciones a nivel estatal.

El mercado de trabajo de los trabajadores regulares coincide con los recién egresados de las escuelas preparatorias o de la universidad y está integrado por los futuros padres de familia. La secuencia de sus incrementos salariales en el tiempo está vinculada con los incrementos en los gastos vinculados a la educación de los hijos, etc, constituyéndose en el salario necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo a largo plazo. En el caso de los trabajadores no regulares su salario es complementario al anterior. En cuanto a las mujeres, su salario puede ser equiparado con la reducción del tiempo de trabajo necesario para la reproducción cotidiana de la familia. Tal reducción implica un costo en diversos aparatos que incrementan la productividad del trabajo doméstico. En cuanto a los hombres retirados su salario complementa los ahorros que deben realizar durante su vida laboral en previsión de su retiro. En ambos casos son mano de obra barata para la realización de múltiples tareas escasamente atractivas.

2.1.2.- Diferencias salariales entre los trabajadores regulares.

Las diferencias salariales son escasas entre los trabajadores regulares de oficina y de fábrica, mientras que son mas importantes cuando se toma como punto de referencia el tamaño de la empresa.

En la tabla 6 podemos observar las diferencias salariales entre empresas de distinto tamaño, tomando como unidad de medida al número de trabajadores regulares empleados. En el caso de las empresas con menos de cien trabajadores, las diferencias salariales con respecto a las grandes empresas no sólo son importantes sino que son cada vez mayores. La diferencia en la productividad de las grandes empresas respecto de las pequeñas está en la base de esta tendencia. Las grandes empresas pueden distribuir estos diferenciales en productividad entre salario y ganancia proveyéndose al mismo tiempo de nuevas oportunidades de incrementar la productividad (especialmente a través

de inversiones en investigación y desarrollo) y de un diferencial de salario que les permite tener acceso al segmento superior de un mercado de trabajo estratificado. Quienes no tienen acceso a una gran empresa, no tienen más remedio que postular a ingresar a empresas que ofrecen salarios más bajos.

Pasemos ahora a las diferencias salariales debidas a la antigüedad y al nivel educativo dentro del sistema de salario por antigüedad.

En la tabla 7 podemos ver que para cada nivel de educación, los salarios tienden a incrementarse de acuerdo con la edad hasta alcanzar su máximo nivel entre los 50 y 55 años.

Indice: Egresado de secundaria 25-29=100
Fuente: Ministerio de Trabajo, 1981, [06,p.14].

Tabla 6: Diferencias salariales según el tamaño de las empresas.

Año	Número de trabajadores.			
	500 o más	100-499	30-99	5-29
1965	100	80.9	71.0	63.2
1970	100	81.4	69.6	61.8
1975	100	82.9	68.7	60.2
1976	100	81.3	66.9	58.6
1977	100	82.0	66.8	59.9
1978	100	82.7	68.1	60.6
1979	100	81.1	66.4	59.5
1980	100	80.5	65.4	58.0
1981	100	80.0	65.3	57.0
1982	100	78.9	64.1	56.7
1983	100	79.0	64.0	56.6

Fuente: Ministerio de trabajo, [55,p.37]

Tabla 7: Diferencias salariales según grupo de edad y nivel educativo.

Edad.	Sec.	Prep.	Univ.
20-24	79.6	77.8	81.3
30-34	123.6	124.5	133.0
40-44	150.5	158.0	186.8
50-54	155.1	168.7	226.5

La tendencia es mas aguda cuanto mas alto es el nivel de educación , pero entre los 20 y los 30 años las diferencias salariales en relación al nivel de educación son muy escasas.

2.1.3.- Determinación del salario.

En cuanto al sistema de determinación de los salarios, se utiliza una combinación de dos componentes. Por un lado, hay un incremento anual automático basado fundamentalmente en la antigüedad, pero que incluye también elementos tales como edad, nivel de educación, contenido del trabajo, habilidad para su realización, etc. Por otro lado, hay un incremento que es fruto de negociaciones salariales basadas principalmente en la ofensiva de primavera. Es así que alrededor del mes de Abril de cada año cada trabajador (especialmente en las grandes empresas) avanza un paso en la escala de salarios y recibe el aumento general que es fruto de las negociaciones salariales.

2.1.4.- Legislación salarial.

La ley salarial por excelencia es la "Ley de standards laborales", que fue promulgada en 1947. Es aplicada a casi todos los trabajadores de oficina y de fábrica en lo que concierne a contratos de trabajo, salarios, horas de trabajo, días de descanso, etc. La ley impone el pago del salario en efectivo directamente al trabajador y en forma mensual.

En 1959 fue promulgada la "Ley de salarios mínimos". Estos son establecidos por cada autoridad prefectural (Japón está dividido en 47 prefecturas) como un mínimo general o como un conjunto de valores aplicables a cada rama industrial. El Ministro de Trabajo o el Jefe de la Oficina de Standadrds Laborales de la prefectura determina el salario mínimo basándose en

los estudios del Consejo de Salarios Mínimos, un cuerpo tripartito compuesto por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empresarios.

Comparando el nivel promedio de los salarios mínimos con el salario promedio de los trabajadores regulares, el primero es alrededor del 45% del segundo. Por otra parte, el nivel promedio de los salarios mínimos está levemente por encima del salario inicial de una mujer egresada de secundaria y levemente por debajo del salario inicial de un hombre egresado de la secundaria [06].

2.2.- Jornada de trabajo.

La Ley de Standards Laborales estipula que un empleador no puede obligar a sus trabajadores a trabajar mas de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Pero se le permite que sus trabajadores excedan las 48 horas en una semana si su promedio de horas trabajadas en 4 semanas no excede las 48 horas semanales. También puede excederse de este límite si se alcanza un acuerdo en ese sentido entre empresarios y trabajadores y se lo registra ante las autoridades gubernamentales correspondientes. Por este tiempo extra de trabajo el empleador debe pagar como mínimo un 25% de incremento sobre el salario normal.

Tabla 8: Jornada básica y horas extras trabajadas mensualmente.

	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1983	1984	1985
Jornada básica.	178.3	180.8	176.4	169.9	161.4	162.2	161.4	162.1	161.0
Horas extras.	16.5	21.9	16.5	16.7	10.6	13.5	13.4	14.2	14.8
Total.	194.8	202.7	192.9	186.6	172.0	175.7	174.8	176.3	175.8

Fuente: Ministerio de trabajo, [53,p.37].

En la tabla 8 pueden observarse las horas trabajadas en empresas con 30 o más trabajadores entre 1955 y 1985 (el sector servicios está excluido de las cifras anteriores a 1969). La abrupta caída observada entre 1970 y 1975 se debe en buena parte a los recortes horarios vinculados a la recesión provocada por la crisis del petróleo. Puede observarse a su vez que durante el período 1975-1985 en que se ha incorporado tecnología microelectrónica al proceso de producción, y por lo tanto se han producido grandes incrementos en productividad, las horas trabajadas mensualmente no han disminuído. Este período coincide con el período de derrota más importante que sufre el movimiento obrero durante la segunda posguerra.

En la tabla 9 se discriminan las horas trabajadas según el tamaño de las empresas, observándose que cuanto menor es el tamaño mayor es la cantidad de horas trabajadas. Más horas de trabajo y salarios más bajos son característicos de las pequeñas empresas, de las que buena parte son subcontratistas de las grandes empresas.

La Ley de standards laborales estipula también que al menos se debe otorgar a los trabajadores un día de descanso semanal o 4 días de descanso o más cada 4 semanas. Sólo el 27% de los trabajadores gozaba en Diciembre de

Tabla 9: Jornada de trabajo según el tamaño de las empresas.

Año	Número de trabajadores.			
	500 o más	100-499	30-99	5-29
1960	198.7	202.7	207.0	214.5
1965	188.4	193.7	196.2	201.5
1970	185.5	187.1	190.2	195.8
1975	166.3	172.3	177.0	183.1
1980	174.5	175.3	180.5	185.2
1982	172.9	175.6	178.8	183.3
1983	173.5	175.9	178.6	183.3
1984	176.3	176.5	180.2	183.7
1985	175.4	177.1	179.1	181.6

Fuente: Ministerio de Trabajo, [53,p.39]

Unidad: Horas trabajadas mensualmente.

1984 de una semana de trabajo de 5 días. Clasificados según el tamaño de las empresas se trata del 49% de los trabajadores de empresas con más de 1.000 empleados y del 4.2% de los trabajadores de empresas con menos de 100 empleados (ver Tabla 10).

Tabla 10: Porcentaje de trabajadores sujetos a distintos regímenes de jornadas de trabajo semanales clasificados según el tamaño de las empresas (1984).

Tamaño	6 días	5.5 días	5 días	5 días	5 días	5 días	5 días
			1 s/m.	2 s/m.	s.por medio	3 s/m.	5 días
Todos	21.7%	1.0%	15.0%	16.9%	9.8%	8.6%	27.0%
1000 o más	3.1%	0.7%	9.4%	17.8%	8.8%	11.4%	49.0%
100-999	24.1%	0.9%	18.3%	20.1%	11.4%	8.9%	16.3%
30-99	52.0%	1.9%	20.0%	9.8%	9.0%	3.2%	4.2%

Fuente: Ministerio de Trabajo, [53,p.41].

Nota: s/m=semanas por mes; s.por medio=semana por medio.

Las fiestas nacionales, las vacaciones de verano y de fin de año, etc., en conjunto totalizan en promedio 16.9 días por empresa. Bajo la Ley de standards laborales un empleador está obligado a ofrecer al menos 6 días de vacaciones anuales a quienes hayan trabajado en forma continua durante el año y hayan asistido a más de un 80% de los días de trabajo. A su vez, se debe agregar un día más por año de antigüedad hasta un máximo de 20 días. Entre las grandes empresas (más de 1.000 trabajadores), el 80% otorga más días de vacaciones que los prescritos por ley, mientras que entre las pequeñas empresas tal porcentaje desciende al 27% (30 a 99 trab.). Según el reporte general de horas trabajadas del Ministerio de Trabajo de Septiembre de 1983, del total de vacaciones otorgadas por las empresas, los trabajadores sólo consumían el 60% (61% en las grandes empresas, 58% en las medianas y 56% en

las pequeñas).

En muchos casos se ha destacado este hecho como una consecuencia de las características psico-sociales de los trabajadores japoneses o de su satisfacción con las condiciones de trabajo que imperan en las fábricas [13]. Sin embargo, su pretendida "adicción al trabajo" emana de la necesidad de no ser marginado del grupo de trabajo en la percepción de sus compañeros, de sus jefes inmediatos y de los administradores del capital, única fuente de sus ingresos. Debe tenerse en cuenta aquí que ser marginado del grupo de trabajo significa poco menos que ser marginado del conjunto de la sociedad ya que la vida social del trabajador se desarrolla casi en su totalidad dentro de la empresa y la posibilidad de cambiar de empresa implica casi por definición una pérdida de status.

2.3.- El sistema de bienestar a nivel de la empresa.

Los beneficios recibidos por los trabajadores, que forman parte del valor total de la fuerza de trabajo junto a los salarios y los bonos, pueden ser divididos en: 1) beneficios requeridos legalmente; 2) beneficios acordados entre empresarios y trabajadores y 3) beneficios otorgados por los empresarios. A continuación presentamos un desglose de los beneficios incluidos bajo cada uno de estos rubros y su participación en el valor total de la fuerza de trabajo.

- 1) Beneficios requeridos legalmente: 7.6%
 - a) Seguro de salud: 2.8%.
 - b) Jubilación y pensión por incapacidad: 3.1%
 - c) Seguro de empleo: 0.7%
 - d) Compensación por accidentes de trabajo: 0.8%
 - e) Contribución al fondo de subsidio familiar: menos de 0.1%.

f) Otros: menos de 0.1%.

2) Beneficios acordados entre empresarios y trabajadores: 5.4%.

a) Pago de una suma en efectivo a la edad de retiro: 2.1%.

b) Contribución a un fondo de pensión privado: 1.4%.

c) Contribución al fondo de ayuda mutua gubernamental para el subsidio a los jubilados de las pequeñas empresas: 0.1%.

d) Pago suplementario a la compensación por accidentes de trabajo: menos de 0.1%.

e) Subsidio para ahorro y compra de casa bajo el esquema de formación de activos de los trabajadores promovido por el gobierno: menos de 0.1%.

f) Pago suplementario al seguro de salud y servicios médicos: 0.2%.

g) Subsidio para comidas, viajes y otros pagos en especie: 1.2%.

h) Pagos por seguro de vida, casamiento, enfermedad y muerte: 0.3%.

3) Beneficios otorgados por los empresarios: 2.1%.

a) Subsidios para compra de casa o entrega de una casa: 1.2%.

b) Instalaciones culturales, deportivas y recreativas y subsidio para el desarrollo de tales actividades: 0.3%.

c) Contribución a cooperativas de ayuda mutua, subsidio para la tenencia de acciones, etc.: 0.3%.

d) Otros: 0.3%.

Total de los beneficios otorgados:	15.1%.
Gastos de reclutamiento, educación y entrenamiento:	0.5%.
Salario:	64.0%.
Bonos:	20.4%. [08,p.18].

El sistema de bienestar que se constituye así dentro de la empresa, es parte del sistema de empleo de por vida, salario por antigüedad, etc., cuyo

sentido último es generar un sentimiento arraigado de pertenencia a una comunidad, la empresa, y facilitar así la administración de la fuerza de trabajo con el objeto de obtener una mayor tasa de ganancia. El hecho de que esta parte del salario sea entregado en especie permite a la empresa administrar parte del salario del trabajador de acuerdo a sus propios objetivos, entre los que hay que tener en cuenta la necesidad de la reproducción a largo plazo de la fuerza de trabajo.

Nuevamente, esta es una realidad que impera en las grandes empresas y se diluye fuertemente en las medianas y pequeñas, particularmente respecto de los beneficios no obligatorios, las asignaciones por retiro (jubilación) y el entrenamiento y educación otorgados por la empresa (ver tabla 11). Es justamente en estas empresas en las que el "sistema de empleo japonés" tiene poca incidencia. Inclusive, dentro de las grandes empresas sólo los trabajadores regulares de tiempo completo tienen acceso al "sistema de bienestar". Los trabajadores temporarios o de tiempo parcial no participan de él.

Tabla 11: Diferencia en los beneficios otorgados a los trabajadores según el tamaño de las empresas (1982), [08,p.41]. F: Min. de trabajo.

Beneficios	5.000 trab. o mas.	1.000-4.999 trab.	300-999 trab.	100-299 trab.	30-99 trab.
Total.	100	80.9	64.3	51.5	48.4
Obligatorios.	100	92.6	81.2	71.8	70.5
No obligatorios.	100	60.5	41.6	30.4	28.7
Asign. por retiro.	100	80.5	56.5	39.6	35.6
Entrenamiento.	100	72.8	47.8	31.0	20.2
Otros.	100	86.2	77.3	56.7	44.8

La mayoría de los programas de beneficios no obligatorios han sido introducidos como resultado de las negociaciones colectivas o del sistema de consulta mutua entre sindicato y administración a nivel de la empresa. Los sindicatos desconfiaron del sistema de administración a nivel de la empresa durante buena parte del período de posguerra. Sus demandas consistían en un sistema de seguridad social más desarrollado y en convertir los beneficios otorgados por los empresarios en incrementos salariales. En cambio, a partir de la década de los setentas, los sindicatos tienden a cooperar con los empresarios en el desarrollo y la administración del sistema de beneficios a los trabajadores.

Los últimos desarrollos en este sentido pueden ser ejemplificados a través de la conformación de una "visión integral del bienestar" planeada por las federaciones industriales de sindicatos o por las "sociedades de ayuda mutua" inauguradas conjuntamente por sindicatos y empresarios. Nikkeiren, la organización empresarial más importante del Japón, pondera estas iniciativas en un texto publicado por la organización en 1982 {a}.

{a} *Nikkeiren, Enterprise welfare in the time of aging -guidelines and specific measures-, Tokyo, 1982.*

Capítulo 3: Control de la fuerza de trabajo, consenso y productividad.

Trataremos aquí de un conjunto de instrumentos por medio de los cuales los administradores del capital buscan incentivar a los trabajadores para que desempeñen sus tareas con rapidez y eficiencia, participando activamente en la búsqueda de métodos para incrementar la productividad. En algunos casos estos instrumentos trascienden el ámbito de la empresa, como en los préstamos de trabajadores interempresas y en los sistemas de consulta mutua a nivel de rama industrial o a nivel nacional.

A pesar de la diversidad de elementos tratados aquí, todos tienen como denominador común el intento de obtener un control efectivo sobre la fuerza de trabajo y un amplio consenso respecto de las decisiones emanadas de la administración. El objetivo último es la obtención de la máxima productividad, y el medio fundamental para lograrlo es el de generar un "sentimiento de seguridad" en el trabajador respecto de su empleo y de compromiso, corresponsabilidad y participación activa respecto del futuro de la empresa. La consecuencia de ello es un "sentimiento de pertenencia" muy arraigado que lleva en muchos casos al trabajador a confundir y tomar los objetivos de la empresa como los suyos propios.

3.1.- Las promociones por antigüedad y el sistema de calificaciones.

3.1.1.- Modo de operación.

Nos habíamos referido anteriormente a las promociones basadas en los años de servicio y la edad de los trabajadores, cuyo punto de partida se halla

en la clasificación de los mismos según su nivel educativo a su ingreso a la empresa. Esta forma de gestión colectiva de la fuerza de trabajo continúa vigente, pero en los últimos quince años fueron desarrollándose métodos de evaluación individual del desempeño de los trabajadores. Sin embargo, esta tendencia no es considerada como una opción frente al antiguo sistema sino que ha pasado a formar parte de él ponderando los años de servicio mediante un sistema de calificaciones.

El sistema de calificación individual fue adoptado por primera vez en la industria del acero durante la segunda mitad de la década de los sesentas. En esa ocasión fue aplicado sólo a los trabajadores de fábrica. Mediante este método, se asigna una vez por año una puntuación a los trabajadores según su desempeño durante el período. La mínima calificación indica el número máximo de años que se puede tardar en ascender a un puesto superior. Normalmente, se trata del doble de años respecto de los que se tardaría en ascender si se obtuviera siempre la calificación máxima (07). Si tenemos en cuenta que estas calificaciones extremas son poco utilizadas veremos que el sistema basado en los años de servicio ha sido poco afectado.

Sin embargo, es importante subrayar esta tendencia hacia la consideración de las aptitudes individuales, la cual no se ha detenido y afecta a los salarios relativos de los trabajadores.

3.1.2.- Los encargados de la evaluación.

En cuanto a los encargados de evaluar a los trabajadores, ya habíamos mencionado en la sección 1.2.4. que se trata de los "trabajadores clave", generalmente ubicados en los puestos de capataz o subcapataz. Muy rara vez esta calificación es cambiada por sus superiores. En muchos casos quien califica a los trabajadores es a su vez su delegado sindical, siendo así uno

de los elementos clave de las relaciones entre administradores del capital y trabajadores basadas en el consenso. En este sentido, tanto los "trabajadores clave" como los sindicatos que suelen representar se encuentran al servicio del capital.

3.1.3.- La actitud de los sindicatos.

Los sindicatos no realizan ninguna crítica de fondo a esta actitud colaboracionista sino que por el contrario suelen respaldarla. Dentro de esta actitud de respaldo sus demandas se refieren a una evaluación justa de los trabajadores sobre la base de su desempeño en el trabajo, solicitando a menudo la revisión de los métodos de evaluación.

3.2.- Rotación y transferencias de los trabajadores.

3.2.1.- Rotación entre diversos puestos de trabajo dentro de un taller o grupo de talleres dedicados a la misma fase del proceso productivo.

Los trabajadores japoneses suelen tener una comprensión mas acabada del proceso productivo global y de sus bases científicas que sus colegas occidentales. Esto se debe en buena parte a que se les asignan diferentes tareas dentro del mismo taller o grupo de talleres en los que se desarrolla una determinada fase del proceso de producción. Tomemos el caso del departamento de altos hornos de una gran empresa siderúrgica (a): hay tres altos hornos, cada uno de los cuales es operado por cuatro grupos de trabajo en tres turnos. Cada grupo consta de alrededor de doce trabajadores y debe cubrir aproximadamente diez funciones diferentes.

(a) Koike Kazuo, "Internal labor markets: workers in large firms" en Shirai

Taishiro (comp), *Contemporary industrial relations in Japan*, p. 43 a 45.

Cada medio día los trabajadores rotan su puesto de trabajo sin consideraciones de antigüedad, excepto en el caso de los recién ingresados que se hallan en período de entrenamiento. Uno o dos trabajadores son trasladados de un alto horno a otro cada año. Los altos hornos fueron construidos en fechas diferentes y varían tanto en el grado de automatización como en la forma en que deben ser operados. De allí que cada traslado enriquezca las habilidades del trabajador. Además, los trabajadores son normalmente trasladados al taller de mantenimiento y esto les permite comprender los mecanismos de funcionamiento de los altos hornos, a la vez que enriquece su capacidad para operar en cualquiera de ellos.

Este caso no es excepcional, aunque existe una gran diversidad en cuanto al orden y la regularidad con que los sistemas de rotación son implementados. En los casos en que se llevan a la práctica irregularmente, son utilizados como respuesta a cambios en la producción o en la composición de la fuerza de trabajo (ausencias, nuevos ingresos, etc.). Pero inclusive en estos casos es necesaria la existencia de un conjunto de trabajadores que tengan experiencia en la mayoría de los puestos de trabajo.

Finalmente, la comprensión global de la fase del proceso de producción a la que el trabajador ha sido asignado hace más atractivo el contenido del trabajo, facilita la interacción dentro del grupo de trabajo y es una razón más para que el trabajador se involucre en el proceso de trabajo de una manera amplia y comprehensiva.

3.2.2.- Transferencias entre diversas secciones dentro de la empresa [07].

Si el sistema de rotación es más común entre los trabajadores de fábrica, las transferencias entre secciones dedicadas a objetivos diferentes son más frecuentes entre los trabajadores de oficina. Entre estos últimos, los

graduados universitarios dedicados a tareas administrativas son los que están sujetos a transferencias más frecuentes, a consecuencia de lo cual obtienen una amplia perspectiva de las operaciones de la empresa.

Al ingresar a la compañía estos trabajadores reciben entrenamiento durante uno a tres meses. Luego son asignados a un puesto de trabajo que puede estar vinculado a administración de personal, contabilidad, compras, etc. En promedio son transferidos cada tres a cinco años. Cada nuevo destino puede implicar un cambio a otra sección o departamento y a menudo a otra planta ubicada en otra región del país (caso privativo en grandes empresas).

A medida que aumenta la antigüedad del empleado, el rango de puestos de trabajo a los que puede ser asignado tiende a estrecharse. Es así que cuando el empleado pasa a desempeñar funciones gerenciales ya está asignado a tareas más específicas. La decisión respecto del ámbito en que se desempeñará es tomada por sus superiores de acuerdo a su desempeño anterior en cargos diversos y a las necesidades de la empresa.

3.2.3.- Sistema de préstamos interempresas.

La depresión sufrida por la economía japonesa como consecuencia de la primera crisis del petróleo (1973-1975) dió vida al sistema de "préstamos" de trabajadores entre empresas pertenecientes a distintas ramas industriales. En ese entonces los trabajadores provenían de las industrias acerera, constructora de barcos y textil y eran "prestados" en su gran mayoría a la industria automovilística.

Este sistema de préstamos intenta evitar las consecuencias negativas que los despidos masivos tendrían sobre el sistema de empleo de por vida. El colapso de este último implicaría grandes pérdidas vinculadas al capital

invertido en entrenamiento y al activo que representa un trabajador con años de experiencia en diversos puestos de trabajo, activo que no se puede reproducir a corto plazo. Para evitarlo se asumen los costos ocasionados por este sistema de préstamos de trabajadores.

Tomaremos el caso de Isuzu Motors como ejemplo [04], empresa que recibió trabajadores provenientes de compañías acereras y constructoras de barcos. Las empresas cuyos trabajadores fueron transferidos nombraron un Director de Trabajo y delegados sindicales para estudiar las condiciones de trabajo en Isuzu Motors antes de que se tomara decisión alguna. Por su parte, Isuzu Motors les comunicó las reglas de trabajo especiales para trabajadores temporarios y dió entrenamiento sobre "seguridad" a los trabajadores a ser tomados en préstamo. Se envía a un supervisor cada treinta trabajadores; su misión es la de funcionar como nexo entre las compañías de origen y de destino de los trabajadores. La empresa que recibe a los trabajadores paga sus salarios según sus propias escalas salariales. Cuando este salario es menor que el recibido en la empresa de origen, esta última se hace cargo de pagar la diferencia.

Isuzu Motors hizo las siguientes consideraciones sobre las ventajas de este sistema: 1) como los trabajadores en préstamo ya han recibido entrenamiento, pueden aprender las habilidades necesarias en corto tiempo. En cambio los trabajadores estacionales, quienes provienen fundamentalmente de áreas rurales, tardan mucho tiempo en adquirirlas; 2) la tasa de abandono del trabajo de los trabajadores en préstamo es casi cero, mientras que es muy alta entre los trabajadores estacionales; 3) al provenir de grandes empresas, los trabajadores en préstamo tienen una alta moral de trabajo y por ello sus actitudes son altamente estimulantes para los trabajadores de Isuzu.

Por último, el sindicato de una empresa que prestó sus trabajadores

a Isuzu emitió las siguientes opiniones: 1) el sindicato debe dar prioridad a la seguridad en el empleo. El sindicato se ve obligado a aprobar este sistema sobre la base de que tomará dos años y medio más hasta que se hayan recuperado las condiciones de empleo; 2) delegados sindicales visitarán una vez por mes a los trabajadores en préstamo para escuchar sus demandas y transmitirles información. Además, tienen oportunidad de dirigirse al sindicato de la empresa receptora; 3) este sistema es considerado como una medida temporaria similar a un refugio de emergencia y el período se halla limitado a seis meses, de modo que no puede ser excesivo.

Sin embargo, este caso data de 1977 y hoy, diez años después, debido al bajo crecimiento de la economía japonesa, este sistema continúa operando. En términos generales, las ramas industriales que son fuente y destino de los trabajadores siguen siendo las mismas. La Mitsubishi Heavy Industries ha prestado unos 10.000 trabajadores a diversas compañías incurriendo en fuertes costos por el pago de diferenciales de salario; en tanto que empresas como Nissan y Mitsubishi Motors evitan ya absorber trabajadores sobrantes en otras empresas (a).

3.3.- El sistema de consulta mutua.

3.3.1.- Consulta mutua a nivel de la empresa.

En las grandes empresas japonesas encontramos dos tipos de reuniones de consulta mutua que juntos conforman un sistema único, el primero a nivel del conjunto de la empresa y el segundo a nivel de cada planta.

(a) *Chira Susan. Destruye la crisis el sistema de empleo de por vida en Japon.*

Excelsior, sección financiera, 26 de Enero de 1987, Mexico, D.F.

Por una parte, tres o cuatro veces por año se reúnen los líderes del sindicato de la empresa con los máximos directivos de la misma. Estos últimos presentan allí un informe detallado del comportamiento de la empresa durante el período posterior a la última reunión y explican los planes contemplados para el futuro inmediato. Se incluyen temas como planes de inversión, planes de producción, política administrativa, etc. En los últimos años han adquirido cada vez más importancia temas como las inversiones en el exterior y la incorporación de tecnología en la medida en que afectan a la política de personal de la empresa. Empresarios y líderes sindicales exponen luego sus puntos de vista sobre los temas expuestos [07].

Por otra parte, a nivel de cada planta perteneciente a la empresa, empresarios y delegados sindicales se reúnen mensualmente para evaluar los planes de producción preparados por la administración para el mes siguiente. Se incluyen temas como el programa de días de descanso y de horas extras a trabajar y los traslados temporarios a otros talleres dentro de la planta de acuerdo con las necesidades que son consecuencia del plan de producción (inclusive se decide quienes serán esos trabajadores y su destino). En general los "trabajadores clave" asisten como representantes de la administración, mientras que los delegados ejecutivos del sindicato asisten en representación de los trabajadores [07].

De lo anterior se desprende que los planes elaborados por la empresa son considerados a nivel de planta, decidiéndose allí su modo de implementación. Esto implica que los trabajadores son consultados en relación a ellos y que adquieren un compromiso tácito respecto de su puesta en práctica. Esto se lleva a cabo en forma continua como forma de allanar el camino hacia las negociaciones colectivas y evitar así conflictos laborales. La posibilidad de disentir de un trabajador de base es mínima debido a la presión que significa la actitud de colaboración del sindicato y de sus jefes inmediatos.

Las relaciones estables entre capital y trabajo son muy útiles para el crecimiento sostenido de la productividad. El sistema de consulta mutua ha cumplido un importante papel en tal sentido [09],[10]. Este sistema comenzó a desarrollarse en Japón en los años inmediatamente posteriores a la Segunda Guerra Mundial. Según el "Informe sobre acuerdos laborales" del Departamento de Política Laboral del Ministerio de Trabajo, en 1982 el 59% de 1802 sindicatos consultados participaba del sistema de consulta mutua en su empresa. Esta cifra se elevaba al 71% en las empresas con más de 1.000 trabajadores. Por otra parte, existe una tendencia a la generalización del uso de este sistema en todo tipo de empresas independientemente de su tamaño.

3.3.2.- Consulta mutua a nivel de la rama industrial.

Desde mediados de los sesenta, el sistema de consulta mutua se ha desarrollado también a nivel de muchas ramas industriales. De esta manera se pueden contemplar problemas derivados de la reestructuración industrial, el desarrollo tecnológico y los cambios en el comercio internacional y las inversiones externas que afectan a ramas enteras de la producción. También se intenta aquí allanar el camino hacia el logro de negociaciones pacíficas en la siguiente ofensiva de primavera, cosa que se ha desarrollado en gran medida con posterioridad a 1973.

A estas reuniones asisten los representantes de la federación industrial de sindicatos de la rama industrial en cuestión y los representantes de la organización de empresarios correspondiente a la misma. En aquellos casos en que estas organizaciones no existen, se reúnen los representantes de los trabajadores y los administradores de las principales empresas de la rama.

En los últimos años, se ha desarrollado un movimiento con el

propósito de utilizar el sistema de consulta mutua para enfrentar los problemas derivados de la introducción de nueva tecnología, incluyendo equipo microelectrónico. En razón de esto, las federaciones industriales de sindicatos han establecido criterios unificados para la introducción de innovaciones tecnológicas y guían a sus sindicatos de empresa miembros respecto de los acuerdos a firmar sobre este punto. Demandan criterios claramente definidos en relación a las transferencias de personal, rotación de puestos de trabajo, educación y entrenamiento medidas especiales para trabajadores de edad mediana y avanzada programas de salud y seguridad, etc. La inclusión de estos puntos en las agendas de las reuniones de consulta mutua a nivel de la empresa y de la rama industrial tiende a facilitar el proceso de incorporación de tecnología [05].

El sistema de consulta mutua a nivel de rama industrial ha sido establecido en casi toda la gran industria privada. No obstante ello, sus funciones, procedimientos administrativos, frecuencia de celebración de reuniones, etc., difiere entre las diversas ramas industriales.

3.3.3.- Consulta mutua tripartita a nivel nacional.

Representantes del Estado, los sindicatos y el empresariado se reúnen periódicamente con el objeto de obtener un amplio consenso a nivel nacional sobre la dirección en que debe ser formulada la política laboral.

La "mesa redonda sobre industria y trabajo" es una reunión de consulta tripartita a nivel nacional patrocinada por el Ministerio de Trabajo y presidida por un representante del sector público. Participan de estas reuniones los presidentes, secretarios generales y otros líderes de los cuatro Centros Nacionales de Sindicatos, líderes del sector empresarial pertenecientes a Nikkeiren (Federación japonesa de asociaciones de

empleadores), Keidanren (Federación japonesa de organizaciones económicas) y Nisho (Cámara japonesa de comercio e industria) y representantes del sector público, la prensa, círculos académicos, etc. Fue establecida en Enero de 1975 con el objeto de consultar las opiniones de los diversos sectores sobre las políticas industrial y laboral, asegurar su cooperación con tales políticas y obtener el más amplio consenso respecto de su contenido. Las reuniones se realizan una vez por mes y en ellas se tratan diversos problemas como las políticas de salarios, precios, empleo y tecnología. El Ministro de Trabajo asiste una vez por año y otros ministros se hacen presentes cuando los temas a ser tratados lo ameritan.

La "mesa redonda para las corporaciones públicas y las empresas nacionales" está basada en las mismas premisas que la anterior y también es patrocinada por el Ministerio de Trabajo. Fue establecida en Noviembre de 1978, pero su origen se remonta a una recomendación emitida por el "Consejo sobre problemas básicos de las corporaciones públicas y las empresas nacionales", establecido por el Primer Ministro en 1975 luego de que los sindicatos afiliados a Sohyo en el sector público realizaron una huelga masiva que duró ocho días en demanda de su derecho a declararse en huelga [05]. A partir de la derrota de esta huelga comienza el período de debilidad del movimiento obrero que se extiende hasta el presente.

3.4.- Los círculos de control de calidad y el sistema de sugerencias.

3.4.1.- Los círculos de control de calidad.

3.4.1.1.- Definición y objetivos.

Los círculos de control de calidad consisten en grupos de trabajadores de planta encargados de una actividad particular que se reúnen

periódicamente con el objeto de contribuir a mejorar el nivel de productividad de la empresa a través de la mejora de productos, partes, herramientas y del proceso de producción en general, aumento de la rapidez de entrega del producto, mejoras en seguridad y en la comunicación dentro de la empresa, desarrollo de los conocimientos y habilidades de los trabajadores, administración de mercado y de ventas, etc.

Según el informe del Consejo regional de empresarios y sindicatos de la región de Kanto (denominación de la región que comprende a Tokyo y sus alrededores) de 1985 [54] los objetivos de los círculos de control de calidad son los siguientes:

- 1) Administración de la producción: mejora de productos, partes, herramientas y del proceso de producción a través del control de calidad, 37,8%.
- 2) Estrategia de la empresa: administración de la crisis, reestructuración, revitalización de la organización, administración de ventas, administración de mercados, 35,0%.
- 3) Relaciones humanas: trabajo en grupo, comunicación, administración participativa, relaciones entre administradores y trabajadores, 23,3%
- 4) Desarrollo de los recursos humanos: entrenamiento en el trabajo, desarrollo mutuo, desarrollo de habilidades y conocimientos, 3,9%.

3.4.1.2.- Horario y periodicidad de las reuniones.

Los círculos celebran sus reuniones dentro o fuera del horario de trabajo. Según el informe recién citado, los distintos casos observados y la frecuencia con que se presentan son:

- 1) Principalmente fuera del horario de trabajo: 36,8%.
- 2) Principalmente dentro del horario de trabajo: 35,0%.
- 3) Tanto dentro como fuera del horario de trabajo: 14,6%.
- 4) En cualquier momento: 5,8%.
- 5) Durante los períodos de descanso dentro del horario de trabajo: 4,9%.

6) Tanto dentro del horario de trabajo como en los períodos de descanso incluidos en el mismo: 2,9%.

Se reúnen en promedio dos veces por mes durante una hora en cada caso. Se realizan también reuniones a nivel de planta dos o tres veces por año y a nivel del conjunto de la empresa una o dos veces por año.

3.4.1.3. Participantes y remuneración que perciben.

Los círculos incluyen como promedio a ocho personas aunque su número varía entre cinco y más de diez personas dependiendo de las características de la fase del proceso de producción en que trabajan. Por otra parte, en 1980 participaban de grupos de control de calidad 1.062.759 trabajadores y entre 1976 y 1980 la cantidad de trabajadores involucrados en estas actividades aumentaba a un 8,3% promedio anual [07].

En cuanto a las remuneraciones percibidas por las reuniones realizadas fuera del horario de trabajo, la "Unión de científicos e ingenieros japoneses" {a} publicó en 1979 los siguientes datos [07]:

- 1) el 41,4% de las empresas paga horas extras a los trabajadores;
- 2) el 29,9% de las empresas no paga ningún tipo de compensación;
- 3) el 16,3% de las mismas paga asignaciones por educación;
- 4) el 7,4% ofrece una comida;
- 5) el 3,7% realiza pagos incluidos en otra clasificaciones.

3.4.1.4.- Metodología de trabajo [03].

Los pasos principales seguidos en las actividades de los círculos de control de calidad son:

- 1) Identificación de problemas.

{a} *Esta organización, fundada en 1949, fue la que dió el impulso inicial para el desarrollo de los círculos de control de calidad en Japón.*

- 2) Establecimiento de los objetivos específicos de la empresa, de la planta y de cada círculo respecto de tales problemas.
- 3) Preparación de un plan para la solución de los problemas individuales asignados a cada círculo.
- 4) Realización de un cuidadoso reporte estadístico sobre las condiciones reales del problema a resolver por parte de cada círculo.
- 5) Análisis de causas.
- 6) Desarrollo de medios para remediar las diversas causas de los problemas.
- 7) Puesta en práctica de las soluciones.
- 8) Pruebas cuidadosas de resultados.
- 9) Selección de los métodos de solución definitivos.
- 10) Redacción de un informe y diseminación de resultados.

3.4.1.5.- Costos y beneficios.

Según el reporte citado de la "Unión de científicos e ingenieros japoneses", los costos anuales promedio (excluyendo gastos de reunión y costos de personal) de los círculos de control de calidad eran de 3.565 yenes por persona, mientras que los beneficios económicos anuales eran estimados en 146.837 yenes por persona. Es así que el beneficio era de 42,4 veces el costo. Aún si incluimos los gastos de reunión y los costos de personal, el costo anual por persona es estimado en alrededor de 10.000 yenes, 14,68 veces menos que los beneficios [07].

3.4.2.- El sistema de sugerencias.

Este sistema está dirigido a obtener sugerencias por parte de los trabajadores respecto de mejoras en los métodos de trabajo, en las herramientas, conservación de recursos y energía, mejora en la maquinaria y equipo, etc. Cuando el sistema se halla dirigido a grupos de trabajo, casi siempre se superpone con las actividades de los círculos de control de

calidad. Pero en muchos casos el sistema de sugerencias opera a nivel individual. A continuación presentamos los porcentajes de los distintos tipos de sugerencias según su contenido respecto del total [54]:

- 1) Mejoras en el método de trabajo: 34.5%.
- 2) Mejoras en las herramientas: 11.4%.
- 3) Conservación de energía y recursos: 11.2%.
- 4) Mejoras en el medio ambiente del taller: 10.9%.
- 5) Mejoras en la maquinaria y equipo: 9.2%.
- 6) Mejoras en el trabajo administrativo: 7.5%.
- 7) Mejoras en los productos: 5.1%.
- 8) Otros: 10.2%.

Por último, observemos los siguientes datos comparativos sobre la operación del sistema de sugerencias en Japón y en Estados Unidos [54]:

	E.E.U.U.(1978)	Japón (1983)
Tasa de participación de los trabajadores	14 %	58.3 %
Número de sugerencias por trabajador	0.15.	14.74.
Tasa de sugerencias adoptadas por la administración	24 %	75.9 %

Capítulo 4: Tres aspectos de la situación contemporánea del movimiento obrero.

Nos referiremos aquí a tres fenómenos que caracterizan a la situación contemporánea del movimiento obrero japonés: 1) la fundación de Zenmin-rokyo en Diciembre de 1982 como punto de partida hacia el intento de unificación del movimiento obrero; 2) la privatización de la corporación pública de teléfonos y telégrafos en Abril de 1985 y de los ferrocarriles nacionales de Japón en Abril de 1987, como parte de una reforma administrativa del Estado dirigida en primera instancia a recortar el gasto público; 3) la promulgación de la "ley de igualdad en las oportunidades de empleo" destinada a legislar la discriminación sexual en el ámbito laboral, que entrara en vigor en Abril de 1986.

Las tres son parte de una ofensiva del capital que intenta crear las condiciones para obtener mayores ganancias a través de la expansión de sus actividades y/o de una mayor explotación de la fuerza de trabajo. La creciente debilidad del movimiento obrero, algunas de cuyas causas y formas de manifestación son descritas en la primera sección, es responsable de la escasa oposición que permite que estas medidas sean adoptadas con un costo muy bajo para sus promotores.

4.1.- El intento de unificación de los cuatro Centros Nacionales a través de la fundación de Zenmin-rokyo: antecedentes históricos y situación actual.

En la sección 1.1. nos referimos ya a Zenmin-rokyo (Consejo de sindicatos del sector privado japonés). Aquí nos detendremos en las circunstancias históricas que dieron lugar a su fundación.

4.1.1.- La derrota del movimiento obrero de la inmediata posguerra y el surgimiento de Sohyo.

En la inmediata posguerra, bajo la ocupación del ejército de los E.E.U.U., tuvo lugar en Japón un auge del activismo entre los trabajadores en el contexto de un resurgimiento de los movimientos populares por la democratización. El peligro de que estos movimientos rebasaran la capacidad de control del Estado y avanzaran más allá de los límites impuestos por los interesados en la defensa de la reproducción ampliada del capital, generó una ofensiva en su contra destinada a reprimir a las organizaciones que resultaban más amenazadoras.

En el ámbito de las organizaciones laborales, Sanbetsu (Confederación de sindicatos industriales) que conducida por el Partido Comunista Japonés se hallaba en ese momento a la cabeza del movimiento obrero, fue desarticulada. Su lugar pasó a ser ocupado por Sohyo (Consejo general de sindicatos del Japón) que fue fundado en 1950 a través del impulso del Partido Socialista Japonés y bajo la consigna de "anticomunismo y democratización".

Pero en 1951, al firmarse el tratado de seguridad entre Japón y E.E.U.U., el P.S.J. se divide en un ala derecha que apoya la conclusión del tratado y un ala izquierda que se opone a él decididamente. La conducción de Sohyo adhiere al ala izquierda del P.S.J. y radicaliza su posición, convirtiéndose en el principal impulsor de los movimientos populares de oposición.

4.1.2.- El papel de Sohyo durante el período 1950-1970.

Sohyo se constituyó en la organización líder del movimiento obrero a partir de mediados de la década de los cincuenta y durante la década de los

sesenta. Según el profesor Yokoyama Yoshio [20], las actividades de Sohyo durante este período podrían ser caracterizadas como sigue:

a) Sohyo condujo a los trabajadores en los conflictos que se presentaron en las fábricas durante el período de rápido crecimiento económico.

b) Sohyo condujo el movimiento por la paz y la democracia que reflejaba la oposición popular a la guerra y al militarismo. Bajo su conducción, las luchas contra el tratado de seguridad entre Japón y E.E.U.U. y contra la instalación de bases militares de E.E.U.U. en territorio japonés se transformaron en movimientos populares.

c) Sohyo condujo la ofensiva de primavera, que se constituyó en un instrumento efectivo para la obtención de mejores salarios a través de la unificación de las demandas de los trabajadores sindicalizados.

4.1.3.- Los cuatro Centros Nacionales.

Entretanto, entre 1949 y 1959 surgen los cuatro Centros Nacionales, los que perduran hasta los intentos de unificación contemporáneos. En 1949 fue fundado Shinsanbetsu y en 1956 Churitsuroren. Pero si observamos la incidencia de cada Centro Nacional en el movimiento obrero (ver tabla 2) vemos que el hecho más importante tiene lugar en 1959 cuando surge Zenro, que luego adoptará el nombre de Domei.

Domei es fundado como consecuencia de una nueva escisión del P.S.J. (que se había reunificado pocos años antes). El ala derecha separada del P.S.J. funda entonces el Partido Social Demócrata. Este impulsa la fundación de Zenro (luego Domei) para constituirlo en su fuente de respaldo dentro del movimiento obrero y espacio de enfrentamiento con el P.S.J., respaldado por Sohyo.

Este marco institucional, en el ámbito del cual se desarrollan los

conflictos al interior del movimiento obrero, perdura desde hace casi treinta años. No obstante, a partir de la década de los setenta comenzaron a cambiar las relaciones de fuerza entre el movimiento obrero y el capital y, como consecuencia de ello, entre Sohyo y Domei.

4.1.4.- La caída del liderazgo de Sohyo en los tres frentes de lucha.

Veamos como se presentó esta situación dentro de Sohyo, el Centro Nacional con mayor incidencia sobre el movimiento obrero. Las tres fuentes de poder de Sohyo enumeradas más arriba fueron desmoronándose de la siguiente forma:

A) Los capitalistas buscaron recomponer sus fuerzas frente a los trabajadores a través de la destrucción de los sindicatos de izquierda y el aumento de la colaboración entre capital y trabajo. El rápido crecimiento económico y la distribución de sus frutos, particularmente entre los trabajadores regulares de las grandes empresas, fueron los principales aliados del capital.

Los sindicatos de las principales empresas de las ramas del acero, construcción de barcos, química y automotriz comenzaron a ser tomados por líderes de derecha a través de la competencia interna contra líderes más comprometidos con la lucha de los obreros o a través del establecimiento de sindicatos promovidos por los empresarios. En estos últimos casos, un método muy utilizado fue el de que los empresarios no tomaran a ningún nuevo trabajador que no se afilie al nuevo sindicato. Aunque esta política dió resultado a mediano o largo plazo, fue muy útil para los capitalistas que enfrentaron a los sindicatos más radicales. También se adoptó el recurso más directo de despedir o aislar a través de transferencias u otras medidas a los líderes obreros con más influencia entre los trabajadores.

Junto a este enfrentamiento contra los sindicatos de izquierda, los capitalistas desarrollaron el movimiento por la productividad, que se plasmó en los círculos de control de calidad, el sistema de sugerencias y el sistema de consulta mutua. La campaña tuvo éxito. El rápido crecimiento económico y los incrementos salariales logrados en cada ofensiva de primavera llevaron (en este último caso en forma paradójica) a afianzar el vínculo entre mayor productividad y mayores salarios en la conciencia de los trabajadores.

B) El momento culminante de las luchas por la paz y la democracia fue en 1960, ante la revisión del tratado de seguridad entre Japón y E.E.U.U. En esas circunstancias, las manifestaciones masivas obligaron a la dimisión del gabinete.

Pero fueron muchos menos quienes se opusieron a las guerras de Corea y de Vietnam, las que fueron importantes para el rápido crecimiento económico japonés. La conciencia pacifista generada por los horrores de la guerra fue cediendo ante la idea cada vez mas arraigada de alcanzar a los países desarrollados de occidente.

C) Las luchas exitosas por incrementos salariales en las ofensivas de primavera finalizaron con posterioridad a la crisis del petroleo. A partir de 1975 los capitalistas tuvieron éxito al acordar entre sí techos a los aumentos salariales y negociarlos frente a un movimiento obrero debilitado y en buena parte colaboracionista. La ofensiva de primavera degeneró así en una maquinaria apta para el control salarial.

Los trabajadores sindicalizados, en particular los de las grandes empresas privadas, estaban más preocupados por el productivismo que por el enfrentamiento al capital. Los líderes de Sohyo capitularon frente a esta situación y el enfrentamiento entre Sohyo y Domei se fue desvaneciendo

progresivamente.

4.1.5.- Consecuencias sobre la distribución del ingreso.

Es así que entre 1975 y 1983 en la industria manufacturera japonesa, los salarios reales aumentaron un 4.5% y la productividad un 42.5%, obteniendo los capitalistas japoneses un gran incremento de plusvalía relativa detraída de sus trabajadores.

Por otra parte, los trabajadores japoneses en la industria manufacturera

trabajan un promedio de 2.136 horas anuales, 454 horas más que los trabajadores de Alemania Occidental, equivalentes a tres meses de trabajo adicional. Esto nos habla de la capacidad de apropiación de plusvalía absoluta por parte de los capitalistas.

Por último, en términos del cociente salarios/valor agregado, los trabajadores japoneses obtienen sólo un 29% del valor total del producto, mientras que los trabajadores alemanes obtienen casi el 50% [01].

4.1.6.- El surgimiento de Zenmin-rokyo.

En este contexto, en Diciembre de 1982 surge Zenmin-rokyo como un

Tabla 12- Salarios y productividad en las industrias manufactureras.
(Indice de 1983, 1975=100).

	Salario real.	Productividad.
Japón.	104.5.	142.5.
E.E.U.U.	99.4.	124.7.
Gran Bretaña.	101.4.	122.8.
Alemania Occ.	111.6.	125.1.
Francia.	119.4.	128.7.

Fuente: Banco de Japón, "Estadísticas internacionales comparadas", 1984, [01].

intento de unificación de los cuatro Centros Nacionales. El intento está basado en los siguientes hechos:

A) La caída de la capacidad de Sohyo para enfrentar la política laboral diseñada por el capital. Como ejemplo de ello mencionaremos que en 1983 Nikkeiren (Asociación de empleadores del Japón) se declaró satisfecha por la colaboración de los líderes sindicales en el mantenimiento de una baja tasa de incremento salarial. Entre 1975 y 1984 las ofensivas de primavera experimentaron diez derrotas consecutivas. Sohyo en un principio enfatizó este hecho con el objeto de conducir a los trabajadores a una lucha más decidida en el año siguiente, pero últimamente detuvo la enumeración al tomar conciencia de que esto sólo producía un sentimiento de derrota más extendido [19].

B) La conciencia colaboracionista de la gran mayoría de los trabajadores regulares de las grandes empresas, que constituyen la mayoría de los trabajadores sindicalizados del Japón (ver sección 1.1.1.). Como ejemplo de ello citaremos los resultados de una encuesta realizada en 1983 por el Consejo Nacional de Sindicatos de Trabajadores de la Industria del Petróleo entre sus afiliados [20]:

1) En qué categoría social se ubicaría a sí mismo?

Empleado de una compañía: 50.5%.

Trabajador: 19.9%.

Artesano: 12.6%.

Miembro de la industria petrolera: 8.4%.

Ciudadano: 2.5%.

Miembro del sindicato: 2.4%.

Otros: 3.4%.

Sin respuesta: 0.3%.

2) En qué actividades encuentra mayor motivación?

Pasatiempos (hobbies): 33.3%.

Familia: 31.2%.

Trabajo: 10.7%.

Amigos, amantes: 9.3%.

Nada: 6.2%.

Actividades voluntarias: 0.9%.

Actividades sindicales: 0.4%.

Otros: 7.2%.

Sin respuesta: 0.9%.

3) Qué tipo de relación prefiere entre trabajadores y administradores?

Depende del caso: 43.8%.

Colaboración: 40.7%.

Falta de colaboración: 8.1%.

No sabe: 5.6%.

Sin respuesta: 1.8%.

4) Dónde sitúa su nivel de vida?

En el nivel promedio: 62.8%.

Levemente por debajo del promedio: 28.3%.

Muy por debajo del promedio: 4.6%.

Por encima del promedio: 2.4%.

En ningún lugar: 1.6%.

Sin respuesta: 0.2%.

5) Qué actividades espera que desarrolle el sindicato?

Actividades para mejorar la política pública y las instituciones gubernamentales: 34.3%.

Actividades de ayuda mutua: 30.5%.

Sólo actividades económicas: 16.3%.

Nunca pensó en eso: 9.1%.

Actividades para cambiar la sociedad: 3.7%.

Actividades contra la guerra y por la paz: 2.9%.

Otros: 1.3%.

Sin respuesta: 2.0%.

Estos resultados son representativos de la conciencia de los trabajadores regulares de las grandes empresas. En primer lugar, se consideran parte de la clase media, lo cual está de acuerdo con su nivel de ingresos, especialmente si tenemos en cuenta la situación de los trabajadores de las pequeñas empresas. En segundo lugar, tienden a negar su condición de obreros, llamándose a sí mismos "empleados de la compañía", lo que también tiene su base real en la escasa diferencia entre sus ingresos y los de los empleados de oficina. En tercer lugar, existe entre ellos una gran indiferencia por el trabajo político y/o sindical. Por el contrario, suelen esperar del sindicato una actitud de colaboración con los administradores y están más preocupados por la política estatal respecto de la vivienda y los impuestos que por la explotación de su fuerza de trabajo.

C) La debilidad del resto de los movimientos de oposición para generar una respuesta organizada de parte de los sectores más explotados de la fuerza de trabajo (trabajadores de tiempo parcial, temporarios, etc.), los que constituyen un porcentaje cada vez mayor del total de la fuerza de trabajo y en su casi totalidad no están sindicalizados.

Sobre la base de estas realidades se han estrechado los vínculos entre los cuatro Centros Nacionales, generándose así un espacio para la institucionalización de la derechización del movimiento obrero.

4.2.- La reforma administrativa del Estado y el movimiento obrero.

4.2.1.- Antecedentes del giro hacia una política de restricción del gasto público.

El déficit estructural del presupuesto público, que se incrementó

rápidamente a partir de finales de la década de los setenta, llevó a un fuerte aumento de la deuda pública. En 1984 esta alcanzaba a un 41.2% del P.N.B., mientras que el gasto anual vinculado a la deuda significaba un 18.1% del presupuesto nacional [02]. De esta forma se generó un círculo vicioso en que el monto de los servicios de la deuda pública se constituyó en una parte importante del déficit fiscal.

Esta situación fue causada principalmente por la implementación de políticas económicas de corte keynesiano durante la segunda mitad de los setenta como respuesta frente a la caída de la tasa de crecimiento del producto. A partir de 1980, el colapso de este tipo de respuesta frente a una crisis económica estrechamente vinculada a la recesión presente en E.E.U.U. y en Europa Occidental abrió un espacio político para la imposición de medidas de racionalización administrativa. Estas contemplaban desde la reducción de los servicios de bienestar social hasta la privatización de las tres empresas estatales. Este giro hacia una política económica de corte neoclásico no fue privativo de Japón, ya que también tuvo lugar en E.E.U.U. y Gran Bretaña, significando en los tres casos un fuerte ataque contra los intereses de los trabajadores con el objeto de que estos paguen con el producto de su trabajo las consecuencias de una crisis económica que no habían generado.

Pero lo característico de Japón en este sentido fue que el progresivo debilitamiento del movimiento obrero desde los setenta permitió al Estado implementar esta ofensiva sin mayores temores frente a un posible movimiento de oposición; más aún, la política de reducción del gasto público fue acompañada por la gestación de Zenmin-rokyo con el objeto de crear un ámbito de consenso más amplio para la iniciativa en cuestión.

4.2.2.- Las consecuencias sobre el movimiento obrero.

Zenmin-rokyo es activo defensor de la reforma administrativa. Observemos las causas de este hecho desde el interior del movimiento obrero.

La Corporación Pública de Teléfonos y Telégrafos de Japón (NTT) y los Ferrocarriles Nacionales Japoneses (JNR) en 1985 sumaban 610.000 trabajadores, de los cuales 520.000 estaban afiliados a Sohyo [20]. Ambas empresas fueron privatizadas, la primera en Abril de 1985 y la segunda en Abril de 1987.

En el caso de la NTT, se trata de una empresa que generaba importantes ganancias, cosa que pone en duda los objetivos perseguidos con su privatización. Su sindicato reaccionó positivamente frente a la privatización ya que calcularon que de esta forma sus trabajadores obtendrían salarios más altos que formando parte de un sector público cuyas perspectivas son las de un recorte progresivo del gasto. Aunque el sindicato sigue formando parte de Sohyo, se ha unido a Zenmin-rokyo y defiende activamente la reforma administrativa del Estado.

En el caso de JNR la situación es más delicada. La empresa era deficitaria y su privatización significaría la reducción de su personal en una tercera parte (de 300.000 a 200.000 trabajadores). Por otra parte, el sindicato de JNR históricamente ha sido uno de los más combativos del movimiento obrero japonés. En 1975 sus trabajadores llevaron a cabo una huelga que duró ocho días con el objeto de obtener el derecho de los trabajadores públicos a declararse en huelga. Pero el movimiento culminó con la derrota de los trabajadores. La administración de la empresa demandó una indemnización de 20.2 millones de yenes al sindicato por sostener una huelga ilegal. A partir de este momento la lucha de los trabajadores del sector público disminuyó

significativamente.

JNR ha sido privatizada en Abril de 1987. Las posiciones que adopten a partir de ahora sus líderes sindicales, serán importantes para el conjunto del movimiento obrero ya que hasta la privatización se oponían tajantemente al proyecto de Zenmin-rokyo. La reducción de su personal, que implica la posibilidad de despido de los trabajadores más militantes, es una ventaja de los nuevos administradores y la posibilidad de un nuevo golpe para el movimiento obrero japonés.

Zenmin-rokyo, constituido principalmente por sindicatos del sector privado (ver tablas 2 y 3), fue impulsado por Domei, el Centro Nacional que mayor incidencia tiene en el sector privado. En cambio, Sohyo tiene mayor incidencia en el sector público. Hoy, los sindicatos de trabajadores municipales y prefecturales (1.280.000 trabajadores afiliados) y el sindicato de maestros del Japón (680.000 afiliados) son los dos bastiones fundamentales de la oposición a la iniciativa de Zenmin-rokyo. Los recortes del gasto público están afectando los salarios de estos trabajadores. La reforma administrativa del Estado puede implicar así un avance decisivo en los intentos de unificación de los obreros sindicalizados bajo Zenmin-rokyo.

Finalmente, la reforma administrativa otorga excelentes oportunidades de inversión a las grandes empresas japonesas, las que padecen de una sobreacumulación de capital que difícilmente encuentra canales de inversión. Estos excedentes son justamente la consecuencia de la explotación de sus trabajadores (a). Por lo tanto, la reforma administrativa es un gran negocio para las grandes empresas y un nuevo golpe que debilita aún más la capacidad

(a) *No debemos olvidar aquí la importancia que tiene, para la acumulación de estos excedentes, la explotación de fuerza de trabajo y recursos naturales en el exterior, principalmente en otros países de Asia.*

de oposición de los trabajadores [02].

4.3.- La discriminación sexual en el ámbito laboral y el movimiento obrero.

4.3.1.- La ley de igualdad de las oportunidades de empleo.

El 1 de Abril de 1986 entro en vigor la ley de igualdad de las oportunidades de empleo supuestamente dirigida a poner punto final a la discriminación sexual en el mercado de trabajo. A través de esta ley se impone una opción a las trabajadoras: igualdad o protección. Y si su objetivo es la igualdad, entonces queda libre el camino para derogar medidas de protección contempladas en la ley de standards laborales, tales como los límites impuestos a las horas extras trabajadas por las mujeres.

Esta nueva situación legal de las asalariadas otorga un aval institucional a importantes cambios ocurridos en el mercado de trabajo femenino. En 1985 las mujeres constituían el 36% de la fuerza de trabajo total del país. La tasa de crecimiento del empleo de mujeres fue de alrededor del 3% anual entre 1977 y 1984 mientras que en el caso de los hombres fue del 1% anual en el mismo período [12]. La mano de obra femenina adquiere cada vez más importancia para el capital y las medidas de protección son un obstáculo para su explotación.

Otro aspecto importante de los cambios en el mercado de trabajo femenino es que las nuevas trabajadoras son en su mayoría mujeres casadas de

Tabla 13: Estado civil de las trabajadoras.

	1960.	1975.	1985.
Solteras.	55.2%	38.0%	25.1%
Casadas.	44.8%	62.0%	74.9%

Fuente: [53, p.70].

mediana edad (ver tabla 13). A partir de la segunda posguerra las mujeres tienden a ingresar al mercado de trabajo en su adolescencia y a abandonarlo cuando contraen matrimonio. Sólo algunas retornaban a ofrecer sus servicios cuando sus hijos ya habían ingresado en la educación primaria. Este segundo grupo es el que hoy se está expandiendo rápidamente (ver tabla 14).

En 1970 el 41.5% de la mano de obra femenina tenía entre 15 y 24 años de edad mientras que en 1984 tal porcentaje había descendido al 20.5%. En cambio, las mujeres de más de 35 años constituían en 1984 el 60% de la fuerza de trabajo femenina. Esto otorga un carácter más permanente a la presencia de la mujer en el mercado de trabajo.

Por otra parte, casi la mitad de la fuerza de trabajo de las industrias proveedoras de servicios (finanzas, seguros, información, ventas, etc.) es femenina. Siendo el sector terciario el de más rápido crecimiento en el empleo de mano de obra, las mujeres adquieren cada vez más importancia para el capital. Más aún, no sólo se concentran en determinadas industrias sino también en determinados tipos de trabajos que en general son los peor pagados. A causa de ello, si el salario promedio que recibían las mujeres en 1976 era del 56.1% respecto del de los hombres, en 1984 tal porcentaje había descendido al 51.8% [12].

Tabla 14: Mujeres que trabajan según grupos de edad.

Edad.	Porcentaje.
15-19	18.7
20-24	72.1
25-29	52.8
30-44	59.0
45-49	66.9
50-54	60.6
55-59	51.5
60-64	39.6
65-	15.6
Total.	49.0

Fuente: OIT, 1984, [53,p.68].

Estas diferencias salariales no sólo están vinculadas al contenido del trabajo sino también al status adjudicado al trabajo femenino. Más del 70% del número total de trabajadores de tiempo parcial, temporarios, contratados por jornal o que realizan su trabajo en su propia casa, son mujeres [12].

4.3.2.- De la discriminación sexual a la creciente explotación de la fuerza de trabajo.

La Agencia de Planificación Económica en un reporte reciente titulado "el mercado de trabajo en el año 2.000", afirma que en ese año uno de cada tres trabajadores será un trabajador irregular (de tiempo parcial, temporario, etc.) cuando hoy uno de cada seis trabajadores está en esa situación. Esto nos da una pauta de la creciente importancia que tendrá la mujer en el mercado de trabajo, pero más allá de la discriminación sexual, nos indica el creciente carácter de élite de los trabajadores regulares de las grandes empresas. El capital, en su búsqueda de mayores ganancias, tiende a convertir a los beneficiarios del "sistema de empleo japonés", descrito en los tres capítulos anteriores, en una élite cada vez más privilegiada y a la que el acceso será más y más difícil.

Esto podría conducir a una crisis del sistema de administración de la fuerza de trabajo. El punto de vista de los sindicatos es en su gran mayoría el de los trabajadores regulares. Una fracción cada vez más importante de la fuerza de trabajo carece de organización que defienda sus intereses, siendo estos los trabajadores más explotados. La representatividad de los sindicatos es cada vez menor y está dedicada a la solución de problemas que poco tienen que ver con los de la mayoría de los trabajadores.

4.3.3.- Los sindicatos frente a la discriminación sexual.

Según Takagi Sumiko [16], existen tres características entre los sindicatos japoneses que los transforman en camaradas cuestionables en la lucha por la liberación femenina: 1) los sindicatos no reconocen que el trabajo del hombre y de la mujer tengan igual valor; 2) los sindicatos existen principalmente para el beneficio de los trabajadores regulares; 3) los sindicatos tienden a luchar por mejores salarios para sus afiliados, pero sin tener en cuenta los derechos de quienes no tienen acceso a la afiliación. Por lo tanto, el sexismo no existe como punto a considerar para la mayoría de ellos.

Afirma también que existen dos razones por las que los sindicatos de trabajadores regulares no reconocen un interés común con los trabajadores no regulares: 1) los sindicatos están basados en la empresa y tienden a identificarse con los administradores del capital; 2) los trabajadores temporarios y de tiempo parcial son en su mayor parte mujeres, tradicionalmente vistas como un suplemento circunstancial a la fuerza de trabajo principal constituida en su mayoría por hombres dedicados a "ganar el pan" para su familia.

En consecuencia, esta racionalización del papel de las mujeres en la sociedad es muy útil para el capital en su intento de incrementar la explotación de la fuerza de trabajo a través de las trabajadoras irregulares.

SEGUNDA PARTE :
INTRODUCCION DE
TECNOLOGIA ME EN
EL PROCESO DE
PRODUCCION Y
RELACIONES
CAPITAL-TRABAJO.

Capítulo 5: La incorporación de tecnología ME en el proceso de producción.

Con este capítulo pretendemos dar a conocer las características más importantes de la incorporación de tecnología microelectrónica (ME) en el proceso de producción para contar con un marco de referencia en relación a los puntos tratados en el resto del trabajo. Nos referiremos a las principales áreas de aplicación de ME haciendo especial hincapié en el caso de la industria manufacturera, sector del que nos ocuparemos en lo sucesivo. Para hacer más explícito el contenido de la tecnología incorporada en el sector manufacturero veremos en qué consiste el control numérico (CN) de las máquinas-herramienta (MH) y presentaremos una definición de lo que se entiende por robot industrial. Incluimos también una breve descripción del desarrollo histórico de la introducción de CN en las MH que culmina con su incorporación a gran escala desde mediados de la década pasada.

Finalmente, realizamos una crítica de las interpretaciones realizadas por los autores japoneses consultados respecto de las causas que indujeron a la incorporación de tecnología ME en el proceso de producción, dejando pendiente la exposición de nuestra propia interpretación, que será uno de los objetivos del capítulo 9 de este trabajo.

5.1.- Principales áreas de aplicación {a}.

(a) Entendemos por "área de aplicación" un ámbito específico de utilización de ME que puede coincidir o no con secciones al interior de una empresa o con sectores de la actividad económica.

Las áreas de aplicación de ME son por demás diversas. En la tabla 15 puede observarse el porcentaje de establecimientos que habían incorporado equipo ME en 1983 clasificados en cuatro áreas: industria manufacturera, comercio, oficinas, y técnico y de diseño [26].

Tabla 15: Adopción de equipo ME.

	Extensiva.	Parcial.	Ninguna.	Sin respuesta.
1) Industria manufacturera.	12.6%	52.1%	18.8%	18.5%
2) Comercio.	19.6%	44.6%	20.4%	15.4%
3) Oficinas.	31.8%	54.3%	11.6%	2.4%
4) Técnico y de diseño.	15.6%	43.1%	23.7%	17.6%

Fuente: The Japan Institute of Labour, 1983, [26].

El área de oficinas es aquel en que la aplicación de ME se hallaba más avanzada. Se trata de la utilización de computadoras de uso general, computadoras propiamente de oficina, computadoras personales, procesadoras de palabras y máquinas copiadoras. El 86.1% de los establecimientos consultados las habían incorporado en mayor o menor grado.

Si consideramos a su vez el tamaño de las empresas que incorporaron extensivamente tecnología ME clasificadas a su vez por sector, su utilización en el sector de oficinas es independiente del tamaño de la empresa, mientras que en el sector técnico y de diseño ocurre lo contrario. Este último se refiere principalmente a la adopción del sistema CAD (Computer aided design) para el desarrollo de nuevos modelos de productos y nuevos productos en las áreas de investigación y desarrollo de las empresas. La gran diferencia existente entre las grandes empresas por una parte y las pequeñas y medianas empresas por otra en la utilización del sistema CAD, implica un acceso mucho

mas reducido de estas últimas a la flexibilidad en el desarrollo de nuevos productos, siendo este uno de los aspectos fundamentales de la flexibilización del proceso productivo. Para poder desarrollar en forma independiente la producción de una gran diversidad de productos en cantidades pequeñas (como alternativa a la producción masiva de un producto estandarizado) es fundamental contar con un sector de investigación y desarrollo altamente productivo, siendo las grandes empresas las que tienen acceso a dicho sector. Estos hechos están asociados a su vez a una importante reestructuración que está teniendo lugar entre las pequeñas y medianas empresas [39]. El recurso que queda a estas últimas es la contratación de los servicios de empresas dedicadas a la investigación y desarrollo, las que últimamente están surgiendo en gran cantidad [51].

5.2.- El caso de la industria manufacturera.

En el presente trabajo nos concentraremos en la introducción de tecnología ME en la industria manufacturera y sus consecuencias sobre el proceso de trabajo.

En la tabla 16 podemos observar el porcentaje de empresas de la industria manufacturera que habían incorporado tecnología ME en 1982 clasificadas de acuerdo con su tamaño y con la rama industrial a que pertenecen. De acuerdo con estos datos, existen importantes diferencias en relación al tamaño de las empresas, mientras que las ramas que más han incorporado ME son maquinaria para transporte, maquinaria eléctrica, maquinaria general, publicación e impresión, e instrumentos de precisión. Posteriormente, cuando ejemplifiquemos a través de estudios de caso, se tratará en general de los realizados en las ramas industriales recién mencionadas.

Según el Profesor Ujihara [51], originalmente la ME fue desarrollada como una tecnología de procesamiento de información con las siguientes funciones: 1) efectuar cálculos extensos y complicados en corto tiempo; 2) controlar la operación de máquinas e instrumentos y procesos de producción; 3) almacenar y procesar (clasificar, seleccionar, etc.) información.

A través de la combinación de ME con máquinas y sistemas existentes, es posible acceder a diversos usos y funciones de esta tecnología. En la industria de la maquinaria, por ejemplo, la ME es utilizada en MH con CNC (Control numérico computarizado) y en robots industriales para operaciones de procesamiento y ensamblaje.

En la tabla 17 presentamos la secuencia de desarrollo de la incorporación de ME al proceso de producción, partiendo de la tecnología más sencilla hasta arribar a su forma más avanzada.

Desde la forma más sencilla

Tabla 16: Tasa de establecimientos equipados con ME en la industria manufacturera.

Total	59.3%
Más de 1.000 trab.	95.6%
300-999 trab.	77.1%
100-299 trab.	51.2%
Alimentos/tabaco.	43.6%
Textil.	38.8%
Vestido.	47.8%
Madera.	36.5%
Muebles.	58.9%
Pulpa/papel.	52.1%
Publicación/impresión.	69.2%
Química/petroquímica/ carbón.	61.6%
Caucho/cuero.	43.2%
Cerámica/alfarería.	48.6%
Acero.	59.9%
Metales no ferrosos.	60.6%
Productos metálicos.	61.0%
Maquinaria general.	71.2%
Maquinaria eléctrica.	71.5%
Maq. para transporte.	72.6%
Instrum. de precisión.	68.4%
Armas y otros.	51.5%

Fuente: Min. de Trabajo, 1982, [53].

Tabla 17: Desarrollo de la ME en los lugares de producción.

Forma más sencilla.	Máquina con CN.
Trabajo con varias máquinas.	Máquina con CN + Máquina con CN +
Producción automática.	Máquina con CN + Máquina con CN + ... + + Robots.
Sist. de manuf. flexible I.	Máquina con CN + Máquina con CN + ... + + Robots + Sist. de envío sin personal.
Sist. de manuf. flexible II.	Máquina con CN + Máquina con CN + ... + + Robots + Sist. de envío sin personal + + Almacenamiento automático.
Automatización de la fábrica.	Sist. de manuf. flexible II + Diseño a través de computadoras + Manufactura a través de computadoras.
Fuente: [40], p. 33.	

hasta el "sistema de manufactura flexible I" han sido introducidos en gran cantidad de talleres. El "sistema de manufactura flexible II", en 1983 había sido incorporado sólo en empresas de vanguardia, mientras que la "automatización de la fábrica" todavía no se había hecho realidad. No obstante ello "puede afirmarse que (esta última) será la forma definitiva de la innovación tecnológica de las MH del taller ocasionada por la tecnología ME" [40, p. 34].

5.3.- El control numérico (CN) de las máquinas-herramienta (MH) y los robots industriales.

5.3.1.- El CN de las MH {a).

Con MH se realizan tareas de torneado, taladrado, perforación, aplanado, fresado, pulido, aserrado, etc. En general llevan a cabo los siguientes movimientos en forma combinada: 1) movimiento de corte (rotativo o recto); 2) movimiento de traslado del filo para cortar una parte nueva de la materia prima; 3) movimiento que ubica la profundidad del corte y la medida de los detalles del acabado de la pieza. Según se haga coincidir a este grupo de movimientos combinados, se pueden elaborar objetos de configuración complicada incluyendo cilíndrica, plana, sinuosa, agujereada, dentada, etc.

La tabla 18 presenta una visión de conjunto del desarrollo histórico del CN de las MH. Las MH que pueden efectuar más de dos tipos de trabajo son llamadas MH de uso múltiple (por ejemplo, el torno), mientras que las de un sólo uso y las de uso especializado realizan un sólo tipo de tarea. En el caso de las MH de uso especializado, son utilizadas en trabajos de elaboración de objetos con medidas y configuraciones específicas. Por último, las MH de uso universal agrupan las habilidades de varios tipos de MH de uso múltiple [40].

(a) *CN de la MH significa que los movimientos de la MH requeridos para producir una parte determinada son descritos matemáticamente en detalle, grabados como información numérica y acumulados en la memoria incorporada a la MH. Todo el proceso de producción de una parte, incluida la habilidad del operador, son reducidos a descripciones formales, abstractas, las que son codificadas y luego traducidas (normalmente por una computadora) en datos para operar los controles de la MH. La habilidad del operador es reemplazada por la del "programador de partes" (David Noble, Forces of production, New York, 1984, p. 84).*

Tabla 18: Desarrollo histórico del CN de las MH.

Década del '60	Década del '70 (mitad)	Década del '80 (inicios)
MH de uso universal.	maquinado.	
MH de uso múltiple.	MH con CN	MH con
MH de un sólo uso.	CNC.	MH con CNC unidas
MH de uso especializado.	Máquinas de transferencias.	a robots con CN. MH para dialogar a través de CNC.
Producción masiva		Producción flexible.

Fuente: [40, p.30].

Al ingresar en la década de los sesenta se inició la automatización de las máquinas de uso especializado cuyo producto más importante fue la máquina de transferencias. Así se logró establecer en las máquinas de uso especializado una relación de complementación con las máquinas de uso múltiple.

En el mismo período, a partir del desarrollo de la electrónica, entraron en escena las MH con CN, pero en razón de que comparadas con las MH de uso múltiple eran inferiores en flexibilidad, su precio era muy alto, eran difíciles de operar y su relación con el costo del trabajo no era favorable, su difusión quedó limitada a áreas específicas.

Derivado del desarrollo de la tecnología ME de la década de los setenta, hacia la mitad de la década entraron en escena las MH con CN que

incorporaban el uso de computadoras (MH con CNC). En cuanto a la aplicación de CN a las MH de uso universal; surgen los centros de maquinado (MH compuesta), los que se caracterizan por el alto grado de flexibilización de la producción y la alta productividad del trabajo a que dan lugar. El centro de maquinado se convierte así en el núcleo de la innovación tecnológica en la industria manufacturera. Al ingresar en la década de los ochenta fueron desarrolladas MH con CNC equipadas con robots con CN capaces de montar y desmontar dispositivos intercambiables que son adaptados a las MH, y las MH para dialogar, por decirlo así, a través de CNC.

5.3.2.- Los robots industriales.

Según los Japanese Industrial Standards y la "Asociación de robots industriales del Japón", los robots industriales son definidos según las siguientes características:

"1) Aparatos que poseen diversas funciones de maniobra, similares a los movimientos de los miembros superiores del cuerpo humano, o aquellos capaces de efectuar acciones independientes a través de funciones sensoriales y de reconocimiento.

2) Aparatos capaces de efectuar una gran diversidad de movimientos en un espacio de tres dimensiones. Difieren de otras máquinas automáticas en que poseen funciones de maniobra libres y flexibles, incluyendo flexibilidad en términos de tiempo y espacio; son especialmente aptos para la producción de pequeñas cantidades de productos diversos" [28].

Los robots desarrollan principalmente tareas de prensado, soldadura, pintura, fundición, fraguado y elaboración de partes de maquinarias [04]. En la actualidad se utiliza una amplia gama de robots en la industria manufacturera, como los robots manipuladores manuales, de secuencia fija, de secuencia variable, robots numéricos, etc.

5.4.- Período de introducción de tecnología ME en el proceso de producción.

Los estudios de caso respecto del impacto de la tecnología ME sobre el proceso de trabajo en Japón comenzaron a ser desarrollados en 1981. Esto se debe a que recién en 1975 comienza a difundirse más ampliamente la utilización de ME en la industria manufacturera. La producción de circuitos integrados pasó de 330 millones de piezas en 1975 a 538 millones en 1979. La producción de MH con CNC pasó de 2.188 unidades en 1975 a 14.314 unidades en 1979. Por último, la producción de robots industriales pasó de 271 unidades en 1975 a 1.272 en 1979 [51].

Existe amplia coincidencia entre los autores de la bibliografía consultada respecto de que la incorporación a gran escala de tecnología ME en el proceso de producción data de la segunda mitad de la década de los setenta. Este elemento es importante para nosotros ya que en este período comienza la serie de derrotas consecutivas del movimiento obrero. También alrededor de 1975 comienza la ofensiva del capital que cristalizará en los acontecimientos recientes descritos en el capítulo 4: fundación de Zenmin-rokyo, privatización de empresas estatales, etc.

Las circunstancias antes mencionadas son significativas para nuestro objeto de estudio porque la tecnología ME puede provocar consecuencias muy diversas sobre el contenido del trabajo, la división del trabajo en el taller y los cambios consecuentes en la estructura de la fuerza de trabajo. Según se haga hincapié en la extensión del control del trabajador hacia espacios más amplios del proceso productivo o se prefiera delegar al trabajador sólo las tareas simples y repetitivas, restringiendo así su comprensión de los que está haciendo en un contexto más amplio, los resultados serán completamente opuestos para la vida cotidiana de los trabajadores. Las características particulares de la tecnología ME la alejan de cualquier determinismo

tecnológico en cuanto a la organización del proceso de trabajo que se funde a partir de su aplicación.

Otros factores influyen también sobre el tipo de orden que pueda consolidarse en el taller. El hecho de que el taylorismo {a} no arraigó en Japón, el hecho de que los trabajadores japoneses suelen estar vinculados a una empresa y no a un trabajo, existiendo un alto grado de movilidad de la fuerza de trabajo dentro de la empresa, la importancia asignada al trabajo en grupo, el papel de los trabajadores en la racionalización del proceso de producción a través del sistema de sugerencias y los círculos de control de calidad, etc. Estos temas nos ocuparán en el capítulo siguiente. Pero antes nos referiremos a diversas interpretaciones sobre las causas que indujeron la introducción de tecnología ME durante este período.

5.5.- Diversas interpretaciones sobre las causas que indujeron a la introducción de tecnología ME en el proceso de producción.

Los autores japoneses consultados insisten en tres causas fundamentales que, de acuerdo al orden de importancia que les asignan, son las siguientes: 1) la crisis del petróleo (1973-1975), que provocó una urgente necesidad de ahorro de energía, materias primas y fuerza de trabajo; 2) cambios en la estructura de la demanda consistentes en una diversificación y sofisticación de las necesidades de los consumidores que hizo necesaria una mayor flexibilización de la producción; 3) la búsqueda de una mayor

(a) *Denominamos "taylorismo" al fraccionamiento de las tareas asignadas a los trabajadores realizado a partir del análisis de los tiempos y movimientos a desarrollar a lo largo del proceso productivo. Su consecuencia es la destrucción del oficio y, como consecuencia de ello, del control que ejercía el trabajador sobre los tiempos y movimientos a lo largo del proceso de trabajo.*

productividad dentro de un sistema económico altamente competitivo.

En el primer caso (crisis del petróleo), nos encontramos frente a la variación en el precio de una materia prima. Si bien ella puede ser causa de una crisis, se trata de un fenómeno coyuntural. En Japón, los efectos fueron muy fuertes debido a su dependencia del abastecimiento externo de energía y gran cantidad de recursos naturales. Pero el precio del petróleo disminuyó, las presiones en los costos cedieron y sin embargo, la introducción de tecnología ME continuó a un ritmo cada vez más intenso. Podría argumentarse que la crisis del petróleo fue la causa inicial de un movimiento que luego se transformó en autosostenido debido al auge en la competencia a que dió lugar en la búsqueda de ventajas de productividad dentro de cada rama industrial. Pero tampoco podría ser esta la causa de un cambio en el proceso de acumulación de capital que está transformando la forma (institucional) y el contenido de las relaciones sociales dentro y fuera de las fábricas. En todo caso su cauce hubiera sido un proceso de ajuste entre diversos competidores que sobrevivieran al período más crítico y la continuación de sus actividades en forma normal una vez superada la coyuntura.

En el segundo caso (modificación en la estructura de la demanda), los autores se refieren al proceso de circulación de capital como causa de un cambio que está teniendo lugar en el proceso de producción. En realidad, contradicciones que son un aspecto necesario del proceso de producción y acumulación de capital aparecen luego como crisis de realización de las mercancías. No es difícil confundirse y justificar el quid pro quo ya que el mercado aparece como la región más transparente, fácil de percibir y de medir, mientras que el proceso de producción es visto como una "caja negra" de la cual lo importante es el input (factores de la producción o insumos) y el output (producto).

En el tercer caso, la búsqueda de una mayor productividad es el motor de la acumulación de capital. La obtención de ganancias extraordinarias es su acicate. Pero esto ocurre en todo momento desde que el capital existe como tal y no puede justificar un cambio radical como el que estamos analizando. Se podría responder a esto considerando al ritmo de incorporación de tecnología como una variable exógena, vinculada sólo a los saltos cualitativos que tienen lugar en el ámbito del conocimiento científico. Pero la historia del capitalismo nos muestra que mientras un patrón de producción y distribución de la riqueza apoyado en ciertas bases tecnológicas (por ejemplo, el fordismo) facilite la acumulación de capital, no se incorporan variantes tecnológicas importantes. En la década de los sesenta, en pleno auge del fordismo, la tecnología de CN permaneció en un estado primitivo de desarrollo y se la aplicó en algunos casos a la producción en masa, base del fordismo. Es por ello que consideramos a la incorporación de tecnología como una variable endógena vinculada a relaciones sociales específicas entre capital y trabajo y entre diversos sectores del capital. Regresaremos a este tema en el capítulo 9 del presente trabajo.

Capítulo 6: Cambios en las relaciones sociales en el proceso inmediato de producción.

Este capítulo está dedicado al análisis de diversos cambios que están teniendo lugar en las relaciones sociales en el lugar de trabajo como consecuencia de la aplicación de tecnología ME. Tomamos como punto de partida las relaciones hombre-máquina a través de la consideración de los cambios en el proceso de trabajo, pero inmediatamente nos dirigimos al problema de la asignación de estas tareas para destacar que el contenido del trabajo dependerá de decisiones respecto de la división del trabajo que son esencialmente políticas, es decir, basadas en relaciones de poder entre las partes interesadas. De estas decisiones surgirán ciertos cambios en la estructura de la fuerza de trabajo, tanto dentro del grupo de trabajadores regulares de las grandes empresas como entre estos y los trabajadores no regulares. Por último, nos referimos al método de entrenamiento de los trabajadores para el uso de la nueva tecnología, ya que en los criterios de selección de quienes van a ser entrenados y en el contenido del entrenamiento están incorporadas las decisiones acerca del contenido del trabajo que será asignado a distintos estratos de trabajadores.

6.1.- Cambios en el proceso de trabajo.

6.1.1.- El proceso de trabajo con MH de uso múltiple y con MH con CN.

Las MH de uso múltiple, a las que nos referimos en el capítulo anterior, son el antecedente inmediato más frecuente de las MH con CN en los talleres dedicados a la elaboración de partes para maquinaria, y en la mayoría

de los casos ambos tipos de MH coexisten en el mismo taller. El proceso de trabajo con MH de uso múltiple, incluye la realización de las siguientes tareas: diseño del plan de trabajo, elección de las herramientas a utilizar, preparativos, instalación y ajuste, operación manual de la MH, desmontaje y limpieza de los desperdicios de corte.

Ante la introducción de MH con CN, el proceso de trabajo varía de la siguiente forma: 1) el diseño del plan de trabajo, la elección de las herramientas a utilizar y la operación manual de la MH son reemplazadas por la tarea de desarrollar programas. Debemos tener en cuenta aquí que las tres tareas reemplazadas son las más importantes desde el punto de vista de la experiencia y calificación necesarias de parte de los trabajadores encargados de ellas. En cuanto al diseño del plan de trabajo, es necesario que el trabajador tenga un conocimiento exhaustivo de las distintas secuencias y tipos de operaciones posibles y su resultado. En el caso de la operación manual de las máquinas, esta consiste, por ejemplo, en considerar las medidas de la parte terminada, ubicar la profundidad de corte de la cuchilla y, de acuerdo con ello, mientras se hace girar la guía, se controla la velocidad de envío (se trata de tres movimientos combinados: ubicación de la profundidad, traslado y corte). O sea que la eficiencia con la que son realizadas estas tareas está directamente vinculada con la acumulación de experiencia por parte del trabajador. Por lo tanto, el hecho de que los trabajadores tengan o no acceso al desarrollo de programas es el punto más importante para juzgar el alcance de la calificación requerida de quienes están a cargo de las MH con CN.

2) La operación manual de la MH no es totalmente absorbida por el desarrollo de programas. Es necesaria además la realización de las siguientes tareas: instalación del programa, ajuste del comando y vigilancia de la MH. Estas tareas son fáciles de aprender en comparación con las dos tareas

reemplazadas. El resto de las tareas desarrolladas con MH de uso múltiple (preparativos, instalación y ajuste de herramientas, desmontaje y limpieza de los desperdicios de corte) no cambian con la incorporación de CN.

6.1.2.- La extensión de las tareas al control y/u operación de un grupo de máquinas de diverso tipo.

Al ser reemplazada la operación manual de las MH por la colocación de un programa, los trabajadores quedan disponibles durante buena parte del período de producción. Con el objeto de utilizar productivamente este "tiempo muerto", los administradores han extendido el contenido de las tareas al control y/u operación de diversas máquinas que no necesariamente tienen que tener CN. El intento de lograr una mayor eficiencia incluye la siguiente medida asociada a la anterior: realizar un plan de disposición de las máquinas en el taller de acuerdo al tiempo neto empleado por cada trabajador en la realización de cada trabajo con cada máquina, de forma de lograr una planificación óptima de las asignaciones de trabajos para la operación de varias máquinas [40].

Esta concepción se ha extendido rápidamente entre las empresas que incorporaron CN. Para llevarla a la práctica con éxito de acuerdo a sus objetivos, los administradores no sólo deben realizar un plan óptimo de asignaciones, sino también tomar las medidas necesarias para diversificar las aptitudes de los trabajadores. En este caso cuentan con la ventaja de que los trabajadores experimentados en la operación de máquinas de uso múltiple pueden aprender rápidamente a trabajar con MH con CN, siempre que se los excluya de las tareas de desarrollo y rectificación de programas.

En relación al problema de la diversificación de las calificaciones vinculado al manejo de máquinas de distinto tipo, existe una tendencia al

desarrollo del sistema de producción llamado "centro de producto" en reemplazo del llamado "centro de trabajo". El primero se caracteriza por incluir diversos tipos de máquinas que desarrollan tareas interdependientes en un mismo taller con el objeto de integrar diversas fases (antes separadas) del proceso productivo (proceso de producción en forma de flujo). En cambio, el llamado "centro de trabajo" es el taller equipado con máquinas similares en que se realiza una determinada fase del proceso productivo.

La incorporación de CN y el manejo de diversos tipos de máquinas por parte de los trabajadores quedan asociados así a la instauración del proceso de producción en forma de flujo.

6.1.3.- Tendencia a asignar a los operadores las tareas de mantenimiento.

Existe una tendencia a asignar las tareas de mantenimiento a los operadores de máquinas. Esto está vinculado a la necesidad de prevenir en la medida de lo posible toda detención del proceso de producción. Es por ello que se otorga la mayor importancia al mantenimiento preventivo realizado por quienes están cotidianamente en contacto directo con las máquinas.

A partir de observaciones hechas en estudios de caso, se ha concluido que "en la medida en que se desarrolle el sistema de producción en forma de flujo, se fortalecerá la tendencia a la ampliación de la participación de las tareas de mantenimiento dentro de las tareas realizadas por los operadores" [40, p.17].

Existen tres razones para que lo anterior ocurra: 1) la producción en masa permitía recuperar las pérdidas ocasionadas por la detención del proceso productivo a través de la disminución del costo unitario provocado por la gran cantidad de mercancías iguales producidas. Esto ya no ocurre cuando se

trata de producir pequeñas cantidades de cada mercancía; 2) dentro del sistema de producción en forma de flujo, la detención de una MH produce un daño más importante a la productividad del conjunto debido al mayor grado de integración del proceso productivo; 3) la rápida obsolescencia moral de las MH con CN lleva a la necesidad de recuperar el monto de la inversión en un corto período de tiempo. En razón de ello, los administradores del capital hacen mayor hincapié en el uso eficiente de la maquinaria. Este punto puede perder importancia en la medida en que se estandarice el uso de la ME en el proceso de producción.

6.2.- Cambios en la división del trabajo.

6.2.1.- La asignación de las tareas de programación.

Mencionamos anteriormente que las tareas que demandaban mayor experiencia y conocimientos de parte de los trabajadores han sido reemplazadas por las tareas de desarrollo y rectificación de programas. Es por ello que la asignación de las tareas de programación se ha convertido en el punto central de discusión en relación a las consecuencias de la incorporación de MH con CN sobre la calificación requerida de los trabajadores, la posibilidad de realizar un trabajo creativo y de evitar la segmentación de tareas en unidades simples.

La misma lógica que conduce a la creciente asignación de tareas de mantenimiento a los trabajadores opera en el caso de las tareas de programación. Los trabajadores, que están en contacto directo con el proceso de producción, conocen con detalle el vínculo entre cada movimiento operado en la máquina y sus consecuencias sobre la parte en proceso de elaboración. Esta es una consecuencia de su experiencia en la operación manual de MH de uso

múltiple. Debemos agregar a ello que, en el caso de las empresas japonesas, los trabajadores rotan frecuentemente entre diversos puestos de trabajo dentro del mismo taller o entre distintos talleres. Este hecho les permite tener un conocimiento más amplio del proceso de producción (justamente lo que el taylorismo trataba de evitar) y ser por ello más aptos para programar un conjunto extenso y heterogeneo de tareas típico de un proceso de producción altamente integrado. En este sentido, desde el punto de vista de la utilización eficiente de la maquinaria, sería conveniente asignar a los trabajadores las tareas de programación.

Pero existen factores que operan en sentido contrario. La necesidad de otorgar educación y entrenamiento a los trabajadores en el desarrollo de programas implica un costo elevado. Por otra parte, existen ingenieros en tecnología de producción y en análisis de programas que han sido preparados para la realización de estas tareas, aunque carecen de experiencia en la operación directa de las máquinas.

De allí que en el caso de la aplicación de CN a las MH reaparezca la disyuntiva entre la división de tareas de conceptualización y ejecución o la integración de ambas. En el caso de Japón el problema aparece más nitido ya que: 1) la fuerza de trabajo tiene un alto nivel de educación y es capaz de aprender a desarrollar programas si se le otorga el entrenamiento necesario; 2) los empresarios japoneses suelen ser caracterizados por su adopción de una perspectiva de largo plazo en el proceso de toma de decisiones; la estandarización de la tecnología ME incorporada haría rentable en el mediano plazo la educación de los trabajadores en el desarrollo de programas; 3) en las empresas japonesas de la segunda posguerra no hay una división rígida entre las tareas de conceptualización y ejecución. Por el contrario, en muchos casos los trabajadores suelen dar los pasos iniciales, a través del sistema de sugerencias, para la realización de mejoras tecnológicas que son una causa

fundamental de los continuos incrementos en productividad.

Si nos basamos en los factores apuntados, podríamos predecir, con buenas posibilidades de no equivocarnos, una progresiva integración entre las tareas de ingenieros y trabajadores hasta el punto en que desaparezca toda diferencia entre ellas. Pero nos falta considerar un aspecto fundamental del problema: la división entre tareas de conceptualización y ejecución está motivada por decisiones políticas que poco tienen que ver con la tecnología a aplicar. El taylorismo fue y es la máxima expresión de la creación de un abismo entre ambos tipos de tareas. Si los trabajadores no conocen mas que una ínfima parte del proceso productivo, así de pequeño será también el poder que tengan para detenerlo o para gestionarlo por sí mismos. En cambio, el trabajo en grupos independientemente del status de sus integrantes, la rotación entre diversos puestos de trabajo, etc., es un activo importante de los trabajadores regulares de las grandes empresas japonesas.

A pesar de que cuentan con estas ventajas, los empresarios japoneses se encuentran ante una decisión trascendente para el futuro de las relaciones sociales en el seno del taller. Si los trabajadores tuvieran acceso a todas las tareas, desde el desarrollo de programas hasta la limpieza de los desperdicios de corte incluyendo las tareas de mantenimiento, obtendrían el control de un proceso productivo altamente integrado. Esto implicaría un importante paso adelante en la historia de la delegación de tareas y responsabilidades a los trabajadores que es propagandizada como "sistema de administración japonés". El hecho de que los empresarios estén o no dispuestos a dar este paso es un punto central respecto del futuro de las relaciones capital-trabajo.

Volveremos sobre este punto no sin antes advertir dos cosas: 1) se trata de una decisión no homogénea, ya que una multiplicidad de unidades

productivas independientes adoptarán cursos particulares de acuerdo a diversas circunstancias; 2) se trata de decisiones vinculadas a relaciones de poder, por lo que debemos tener en cuenta aquí: a) los mecanismos de control de la fuerza de trabajo descritos en el capítulo 3 y cuyo papel frente a la incorporación de tecnología ME trataremos en el capítulo 7; b) la situación de las relaciones entre capital y trabajo durante el período de introducción de tecnología ME, que ha sido tratada en el capítulo 4.

6.2.2.- Resultados de estudios de caso [40].

A partir de estudios de caso realizados en ocho empresas dedicadas a la elaboración de partes de maquinaria se obtuvieron los siguientes resultados: 1) durante el período inmediatamente posterior a la introducción de MH con CN, los ingenieros se encargaron de todas las tareas realizadas en el taller; 2) gradualmente la tarea de rectificación de programas fue pasando de manos de los ingenieros a los trabajadores, mientras que aquellos se hacen cargo en todos los casos de la tarea de desarrollo de programas. La delegación de la tarea de rectificación de programas a los trabajadores se debió a: 1) la producción de pequeñas cantidades de productos diversos hace necesarias frecuentes rectificaciones de programas y la realización de esta tarea impide a los ingenieros dedicarse a las tareas de investigación y desarrollo; 2) a través de conocimientos elementales de programación y cierta experiencia en la operación de MH con CN, los trabajadores pueden rectificar programas.

A pesar de que este fue el resultado más observado en estos casos, los autores afirman que en cuanto a la asignación de tareas existen un conjunto de ideas encontradas de parte de los administradores de las empresas y que de ellas pueden extraerse cinco patrones de asignación de tareas a los trabajadores:

1) Operación.

- 2) Ordenamiento.
- 3) Operación + ordenamiento.
- 4) Operación + ordenamiento + lectura y rectificación de programas.
- 5) Operación + ordenamiento + desarrollo de programas.

Dentro de los patrones 1 a 3, los programas son desarrollados y rectificadas por personal especializado (en general ingenieros) mientras que se asignan a los trabajadores tareas simples y repetitivas. En los casos de los patrones 4 y 5, los trabajadores participan de las tareas de programación, aunque en forma cualitativamente diferente según sea el caso. Para realizar tareas de lectura y rectificación se necesitan conocimientos elementales de programación, mientras que la tarea de desarrollo es aquella en que se pone en juego la experiencia y el conocimiento exhaustivo sobre el conjunto del proceso de producción y el funcionamiento de las diversas MH, además de la capacidad para desarrollar un programa a partir de esa información. En este último caso (patrón 5) prácticamente las mismas tareas serían compartidas por ingenieros y trabajadores, siendo esto perfectamente factible y dependiendo su instrumentación de decisiones esencialmente políticas y del tipo de entrenamiento que en correspondencia con ellas se otorgue a los trabajadores. El período de entrenamiento es de tres meses para la operación de MH con CN, seis meses para la lectura y rectificación de programas y doce meses para el desarrollo de programas [40].

En general, en Japón los empresarios evitan asignar tareas simples y repetitivas a los trabajadores regulares de las grandes empresas, ya que ello provocaría un decaimiento de su actitud de colaboración y de compromiso para con el futuro de la empresa, a la vez que asestaría un golpe importante a los grupos de control de calidad, al sistema de sugerencias, etc., que implican una participación activa de los trabajadores en el desarrollo tecnológico. Pero a cambio de esta consideración para con la parte medular de la fuerza de

trabajo de las grandes empresas, se están produciendo cambios importantes en la estructura del conjunto de la fuerza de trabajo, los que serán considerados en la siguiente sección.

6.3.- Cambios en la estructura de la fuerza de trabajo.

6.3.1.- El orden de jerarquías en los talleres de las grandes empresas.

Comencemos por los trabajadores regulares de las grandes empresas de la industria manufacturera, aquellos que constituyen la columna vertebral de Zenmin-rokyo. Si bien en el caso más frecuente se asigna a los trabajadores las tareas de lectura y rectificación de programas, el criterio de selección de quienes se encargarán de estas tareas dista mucho de estar basado en el principio de antigüedad sobre el cual se asentaba la disciplina del taller. La homogeneidad de los grupos de trabajo tiende a ser amenazada por la selección de grupos de jóvenes para ser entrenados en las tareas de lectura y rectificación de programas. Los criterios de selección más frecuentes son:

a) tener excelentes habilidades y experiencia en la operación de MH de uso múltiple; b) ser capaz de adaptarse con entusiasmo al reto que impone la nueva tecnología; c) tener menos de 35 años [40]. Sus dos características fundamentales son: 1) privilegiar al sistema de promoción por evaluación; 2) negar el principio de antigüedad a través de la exclusión del personal de mayor edad. Estas medidas amenazan así al orden jerárquico del taller basado en la combinación de promociones por antigüedad y el sistema de evaluaciones (ver sección 3.1.).

En los estudios de caso realizados en empresas de la industria de la maquinaria ya citados, el porcentaje de trabajadores mayores de 40 años que se desempeñan en los talleres que han introducido ME, varía entre el 7 y el 9% en

tres casos y en el restante asciende al 18% [40]. Un problema muy discutido al respecto es el de la capacidad de adaptación de los trabajadores de mayor edad a la operación de MH con CN teniendo en cuenta las variantes ya descritas en el proceso de trabajo. Académicos, sindicalistas y representantes del Ministerio de Trabajo afirman en la gran mayoría de los casos que no hay inconvenientes para su adaptación si se les otorga la educación y el entrenamiento correspondientes. Pero el empresario tiene en cuenta: 1) que los costos en que incurre para entrenar a este sector del personal reeditarán beneficios durante un período de tiempo demasiado breve frente a la opción de entrenar a un trabajador joven; 2) que debido a que la introducción de MH con CN tiende a reducir el personal necesario en el taller, es preferible transferir a los trabajadores de mayor edad u ofrecerles el "retiro voluntario" antes de llegar a la edad de retiro obligatorio.

Regresando a los estudios de caso citados, se ha encontrado una falta de correspondencia entre la edad y el nivel jerárquico, como en el caso de un jefe de producción que se encuentra en la primera mitad de la década de los treinta años. En una de las empresas investigadas, los ascensos a supervisor son decididos en gran medida en base a aptitudes y no en base a antigüedad y la elección recae en trabajadores que se hallan en la primera mitad de la década de los treinta años. En esta medida quedan limitados los ascensos posteriores para el personal que no ha sido ascendido a supervisor, quedándoles como aspiración máxima el llegar a ser jefes de grupo. Sin embargo, en otro caso el orden de jerarquías basado principalmente en la antigüedad no ha variado en absoluto con la introducción de CN [40].

A pesar de que los datos con que contamos son escasos, podemos afirmar que la elección del sistema de promociones depende en gran medida del tipo de orden jerárquico que los administradores pretendan imponer, especialmente en un contexto en que predominan los sindicatos colaboracionistas, como

es el caso de las grandes empresas privadas, y en que el movimiento obrero en general carece de fuerza no sólo para imponer sino también para elaborar un proyecto propio. Regresaremos sobre este punto al referirnos a los cambios en los métodos de control de la fuerza de trabajo.

6.3.2.- Trabajadores regulares y no regulares en la industria manufacturera.

En la primera página del presente trabajo mencionamos el estancamiento del número de trabajadores regulares de las grandes empresas y el incremento de los trabajadores no regulares (temporarios, subcontratados, de tiempo parcial, etc.). A pesar de estar estrechamente vinculado al crecimiento del sector servicios, este cambio en la estructura de la fuerza de trabajo no es ajeno a la introducción de nueva tecnología en la industria manufacturera.

A este respecto el profesor Ujihara Shojiro advierte: "en el proceso de microelectronización ha habido una tendencia general en la mayoría de las industrias a expandir el uso de fuerza de trabajo periférica como en el caso de los trabajadores de tiempo parcial, los enviados a través de agencias o a través de empresas subcontratistas. Estos fenómenos son observados rara vez en sectores que han incorporado ME en menor medida... . Es necesario establecer ciertas reglas y prácticas que regulen el mercado de trabajo en el caso de los trabajadores periféricos, tales como criterios de contratación y despido, patrones de horario de trabajo, patrones salariales y de desarrollo de carreras" [51]. Siendo el profesor Ujihara Director del Instituto Nacional de Investigaciones sobre el Empleo, patrocinado por el Ministerio de Trabajo, además de ser una personalidad ampliamente reconocida en el ámbito de las relaciones laborales, su advertencia cobra mayor importancia. Se refiere claramente a relaciones que no han sido institucionalizadas y que están fuera del marco de la legislación laboral vigente.

6.3.2.1.- El caso de las grandes empresas.

El hecho de que las grandes empresas eviten asignar tareas simples y repetitivas a sus trabajadores regulares, no les impide contratar trabajadores eventuales para realizar este tipo de tareas. Dos son las razones esgrimidas para justificar esta actitud: 1) reducir los costos; 2) contar con una fuerza de trabajo flotante que permita ajustarse a una producción basada en la demanda de corto plazo de una gran diversidad de productos y en que la magnitud y los componentes de esa demanda sufren grandes variaciones, particularmente en el mercado internacional.

Si consideramos las actitudes de los administradores frente a la fuerza de trabajo de edad avanzada (sección 6.3.1.) y frente a los trabajadores no regulares sometidos a una situación laboral precaria, llama mucho la atención que se insista en que en Japón el trabajo dejó de ser considerado un factor de producción a partir de la implantación de un sistema de administración que lo considera el verdadero generador de la riqueza a partir del uso de la tierra, el capital y la tecnología [11]. En la práctica, la fuerza de trabajo no pasa de ser considerada un componente más del costo de producción.

6.3.2.2.- El caso de las pequeñas y medianas empresas subcontratistas [39].

Otra opción con que cuentan las grandes empresas, es la de delegar ciertas fases del proceso productivo a pequeñas o medianas empresas subcontratistas. Las tareas delegadas consisten en: 1) producir partes compuestas en lugar de partes simples, lo que implica procesos productivos más complejos, y 2) producir bienes que anteriormente eran producidos por la empresa madre.

En el primer caso, la causa principal es la necesidad de implementar

el sistema "just in time", estrechamente vinculado a la flexibilización del proceso productivo. Este sistema supone la recepción de partes de alta calidad en una cantidad y en un momento prefijados. Para evitar la recepción de una gran cantidad de partes simples en estas condiciones (cosa que multiplicaría la posibilidad de error) se encarga a determinados subcontratistas las tareas de ensamblaje.

En el segundo caso, la causa principal es el crecimiento de las grandes empresas a través del desarrollo de nuevos productos. En estas circunstancias, cuando el riesgo de la introducción de un nuevo producto es alto, se suele delegar su producción a empresas subcontratistas, mientras la empresa madre se encarga de colocarlo en el mercado bajo su propia marca. Una segunda alternativa consiste en delegar a estas empresas la producción de bienes que se encuentran en la última etapa del llamado "ciclo del producto".

En ambos casos, la empresa elegida para desarrollar estas tareas debe haber incorporado o estar en capacidad de incorporar una tecnología que le permita cumplir con las especificaciones demandadas por la empresa madre. La mayoría de las empresas que han aceptado esta delegación de tareas han crecido mucho y obtenido grandes avances en productividad a través de la incorporación de ME. Esto ha provocado a su vez un importante cambio estructural dentro del grupo de pequeñas y medianas empresas a través de un proceso de progresiva diferenciación fincado en el acceso a una tecnología determinada.

En cuanto a las consecuencias de este proceso sobre la estructura de la fuerza de trabajo de las empresas que han tenido un gran crecimiento, el primer hecho constatado fue el aumento de la proporción de fuerza de trabajo femenina. Entre las causas de este hecho se incluye la introducción de MH con CN. Un subcontratista de la industria de máquinas de precisión afirma: "la

mayoría de las empresas que utilizan equipo ME han empleado más mujeres para operarlas"; en su empresa "todas las MH con CNC son operadas por mujeres [39, p.12].

Si bien la polarización de tareas de conceptualización y ejecución (patrones 1 a 3) no es observada frecuentemente en las grandes empresas, su incidencia es mucho mayor en las pequeñas o medianas empresas que han incorporado tecnología ME. Tal es así que el profesor Nakamura Kelsuke luego de reconocer la existencia de un mercado de trabajo dual caracterizado por el mercado interno de las grandes empresas y el mercado de las pequeñas y medianas empresas, incluidos los trabajadores no regulares, concluye en que "dentro de las pequeñas y medianas empresas ha surgido otro mercado de trabajo dual: una parte está constituida por los trabajadores regulares, la mayoría de sexo masculino y bien calificados, y la otra, por una fuerza de trabajo marginal, de baja calificación y en su mayor parte mujeres" [39, p.14].

6.4.- El sistema de entrenamiento para la operación de MH con CN y robots industriales.

Más allá de los cambios en el contenido de la instrucción y en los criterios de selección del personal a entrenar, las grandes empresas japonesas continúan utilizando el mismo sistema de entrenamiento que en el caso de la utilización de MH de uso múltiple: el llamado "sistema de entrenamiento en dos etapas".

La primera etapa incluye la selección de un grupo pequeño de trabajadores y su entrenamiento a través de: a) su envío a programas de entrenamiento conducidos por los fabricantes de la maquinaria a introducir, generalmente antes de que esta sea incorporada al proceso de producción;

b) entrenamiento en el lugar de trabajo al instalar y probar las nuevas máquinas; c) programas de entrenamiento dentro de la planta generalmente conducidos por ingenieros de producción.

La segunda etapa incluye el entrenamiento de un grupo más amplio de trabajadores proporcionado por el grupo que recibió entrenamiento en la primera etapa y por ingenieros en tecnología de producción. En este caso la instrucción tiene lugar durante el proceso de producción (on the job training) [23].

En relación al contenido, podemos citar el caso de una empresa en que el sistema de entrenamiento en dos etapas se lleva a cabo en forma sistematizada [40]. En la primera etapa, los ingenieros en tecnología de producción instruyen respecto de la elaboración de programas y cintas de control numérico, y personal perteneciente a la empresa fabricante enseña el método de operación de máquinas. En la segunda etapa, los ingenieros en tecnología de producción transmiten conocimientos elementales de programación y lectura de programas, mientras que los trabajadores entrenados en la primera etapa enseñan el método de operación de máquinas. Al mismo tiempo, el grupo entrenado en la primera etapa recibe educación vinculada a la resolución de problemas que puedan presentarse con las máquinas.

Nos hemos referido ya a los criterios de selección de los trabajadores a entrenar. Se otorga especial importancia a la habilidad en el uso de MH de uso múltiple, a una buena predisposición hacia el cambio en el proceso de trabajo y a la juventud de los candidatos. De todas maneras, no tienen que ser demasiado jóvenes ya que no tendrían suficiente experiencia en la operación de MH de uso múltiple. El estrato de edad en que los trabajadores son más requeridos para este propósito es el que media entre los 25 y los 35 años [40]. Las consecuencias que esto trae aparejado respecto del orden de

jerarquías dentro del taller es una de las amenazas potenciales al sistema tradicional de gestión de la fuerza de trabajo.

Un método que ha sido muy utilizado es el de incluir a los "trabajadores clave" en el grupo enviado a recibir la primera etapa de instrucción. Ellos son los trabajadores más hábiles de su grupo de trabajo por lo que unen experiencia y habilidad en el uso de MH de uso múltiple. Por otra parte, son representantes de la administración (capataces, subcapataces o supervisores) y del sindicato (delegados del grupo de trabajo) a la vez. El hecho de que ellos pasen a formar parte del núcleo de trabajadores que comandan el "know how" respecto de la nueva tecnología dentro del taller es de gran ayuda para conservar las relaciones de liderazgo y el equilibrio en los vínculos entre administradores, sindicato y trabajadores. La existencia de los "trabajadores clave" se convierte así en un activo del método de administración tradicional que resulta de gran utilidad para reducir los trastornos que la introducción de nueva tecnología puede ocasionar sobre el orden de jerarquías en el taller. Estos trabajadores en su mayoría responden a los tres criterios de elección del personal a instruir.

Pero para conservar el sistema basado en el grupo de trabajo y en el "trabajador clave" como su líder natural, se deben preservar las condiciones que posibilitan la homogeneidad del grupo, particularmente la posibilidad de intercambio de tareas e ideas a través de la rotación y el consecuente conocimiento del conjunto de los puestos de trabajo. Cuando los administradores de acuerdo a un criterio de costos y beneficios excluyen a ciertos trabajadores del acceso a la adquisición de las nuevas habilidades queda afectada la continuidad del espectro de calificaciones, ya que estas no podrán ser adquiridas simplemente a través de la experiencia en el lugar de trabajo. Las diferencias así creadas en las aptitudes de los trabajadores afectará al contenido del trabajo de los integrantes de cada grupo. Esto quebraría la

homogeneidad del grupo de trabajo, generando una nueva forma de segmentación de la fuerza de trabajo. Para evitar esto los administradores suelen recurrir a la transferencia de los trabajadores cuyo entrenamiento no les resulta beneficioso (en términos de ganancias) o a ofrecerles el "retiro voluntario".

Otra opción utilizada para preservar el sistema de administración tradicional es la de ofrecer entrenamiento y educación en programación a todos los trabajadores del taller asumiendo los costos derivados de ello como forma de preservar los beneficios que se obtienen de tal sistema de administración en términos de productividad y ganancias.

Por último, en los casos en que no es posible transferir u obtener el retiro de los trabajadores y no se está dispuesto a asumir los costos del entrenamiento del conjunto de la fuerza de trabajo, las relaciones sociales en el taller son afectadas cualitativamente al ser modificadas tanto la estructura de la fuerza de trabajo como el orden de jerarquías en el ámbito del taller.

Capítulo 7: La distribución de los frutos de la productividad incrementada.

En el presente capítulo nos referiremos a la evolución de la distribución del ingreso a partir de 1975, haciendo hincapié en la situación de los trabajadores de la industria manufacturera y especialmente de los que se desempeñan en las ramas industriales que han incorporado en mayor proporción tecnología ME.

7.1.- El salario.

Mencionamos ya que entre 1975 y 1983, período de auge de la introducción de ME y de repliegue del movimiento obrero, en la industria manufacturera japonesa los salarios reales aumentaron un 4,5% y la productividad un 42,5% (ver tabla 12). Entretanto, en Marzo de 1985 el "movimiento por la productividad" cumplió su trigésimo aniversario. Este movimiento, cuyo promotor es el "Centro de la productividad de Japón" tiene tres principios guía que son difundidos como modelo del sistema de administración japonés. El tercero de ellos afirma: "los frutos de los incrementos en la productividad deben ser distribuidos en forma justa entre empresarios, trabajadores y consumidores en correspondencia con las condiciones de la economía nacional" [11]. Entre 1975 y 1983 la relación productividad-salario real ha sido más desfavorable para los trabajadores japoneses que para los del resto de los países desarrollados (ver tabla 12).

En el reporte del "Simposio internacional sobre ME y trabajo" llevado a cabo en Tokyo en Septiembre de 1985, se enumeran cuatro puntos

respecto de los cuales académicos, representantes del capital, de los trabajadores y del Estado no llegaron a acuerdo alguno. El primero de ellos se refiere a la distribución de los frutos de los incrementos en la productividad. El reporte, firmado por el Presidente del Comité Ejecutivo organizador, Mikio Sumiya, afirma que "se ha otorgado especial énfasis a la importancia de disminuir las horas de trabajo con vistas a mejorar el bienestar de los trabajadores y la seguridad en el trabajo. No obstante ello, han surgido opiniones conflictivas en relación a la asignación de los frutos de la productividad a los salarios, a las horas de trabajo y a la inversión" [24, p.3 y 4].

El patrón básico para los incrementos salariales sostenido por Nikkeiren, pretende que tales incrementos deben quedar dentro de los límites de la tasa de crecimiento económico real menos un porcentaje atribuible al incremento de personas empleadas. Considerando al cociente entre PIB (valor agregado) y cantidad de personas ocupadas en todos los sectores de la producción como una medida de la productividad, los empresarios de la industria manufacturera pretenden que, en el mejor de los casos para los trabajadores, tal cociente permanezca constante. De esta forma, los trabajadores de los sectores más productivos contribuyen a mantener empleados a trabajadores de sectores escasamente productivos y no productivos que reciben bajos salarios y a trabajadores regulares de grandes empresas que son mantenidos en sus puestos como forma de evitar el derrumbe del sistema de empleo de por vida, aunque no son necesarios como fuerza de trabajo. El número de ambos grupos aumenta constantemente.

El resultado de esto es que entre 1980 y 1983 la productividad del trabajo en la industria de equipo para maquinaria eléctrica aumentó un 36.2%, mientras que el salario nominal en la misma industria aumentó un 17%. Si tenemos en cuenta que el índice de precios al consumidor aumentó un 11.8% en

el mismo período, el incremento del salario real se reduce a 5.2% contra 36.2% de incremento en la productividad [55, p.8 y 65]. Esta rama industrial es la segunda en orden de importancia en cuanto a la tasa de incorporación de equipo ME (ver tabla 16).

Podemos advertir en este comportamiento la irracionalidad que emana de la propia dinámica del capital, que puede darse el lujo de mantener subempleada (de acuerdo a los parámetros de productividad existentes en la economía japonesa y al alto nivel de educación de sus trabajadores) a un porcentaje creciente de la fuerza de trabajo, mientras acumula excedentes que no encuentran ubicación dentro del aparato productivo. Asociado a este punto, se encuentra el problema de una economía orientada hacia el mercado externo. El empresario no encuentra mayores estímulos en mejorar la demanda interna ya que el destino de buena parte de los productos de las ramas industriales más dinámicas se encuentra en el mercado externo. Hoy, frente a problemas surgidos en relación a sus principales mercados internacionales, se está volviendo la vista hacia el mercado interno. Sin embargo, llama la atención la lentitud con que mejora el poder de compra de los trabajadores. Quizás la respuesta consiste en que los administradores del capital se encuentran muy ocupados recuperando con creces el espacio que la ganancia había perdido frente al salario en los sesenta, durante el período de rápido crecimiento económico y escasez de mano de obra.

El tercer principio del movimiento por la productividad es parte de una historia que a mediados de la década pasada dejó de ser realidad.

7.2.- La jornada laboral.

En la tabla 8 pueden observarse la cantidad de horas trabajadas

mensualmente entre 1975 y 1985. La duración de la jornada de trabajo es mayor en 1985 que en 1975 y en 1980. La tecnología ME, representante de una pretendida sociedad del futuro con escasos trabajadores manuales y sin sindicatos (a), en lugar de ser la causa principal de una mejora en el bienestar de los trabajadores a través de más horas de ocio y salarios más altos, está resultando hasta el momento en una leve extensión de la jornada de trabajo.

Tabla 19: Jornada de trabajo en diversos sectores de la producción.

	1970	1975	1980	1983
Total (excl. servicios).	187.7	172.4	177.0	176.4
Total (incl. servicios).	186.6	172.0	175.7	174.8
Ind. Minera.	192.9	184.7	188.8	189.2
Ind. Manufacturera.	187.4	167.8	178.2	178.0
Comercio (may. y min.).	185.7	171.5	172.0	169.6
Finanzas y seguros.	166.7	157.1	160.4	161.2
Transp. y comunic.	191.6	182.6	180.8	181.2
Elect., gas y agua.	176.0	168.9	168.3	167.3
Servicios.	180.2	170.0	170.5	168.9

Unidad: Horas trabajadas mensualmente. Fuente: Ministerio de Trabajo [55].

En la tabla 19 podemos observar el total de horas trabajadas por mes clasificadas por sectores de la producción. En principio podría esperarse que quienes reciban el mayor peso sean los sectores de comercio y servicios, por ser los de menores tasas de sindicalización. Sin embargo, el resultado es

(a) Esta fue la interpretación dada por el profesor Tanaka Hirohide durante el seminario "El capital y el trabajo en la tercera revolución industrial", Univ. de la ciudad de Nagoya, 13 y 14 de Octubre de 1986.

totalmente opuesto. En ambos sectores la jornada ha disminuido, mientras no ha ocurrido lo mismo con la industria manufacturera, cuya tasa de sindicalización es alta (ver tabla 1).

Si nos ubicamos ahora en el interior de la industria manufacturera, tenemos que en la rama productora de maquinaria eléctrica, las horas mensuales trabajadas eran 162.9 en 1975, 176.9 en 1980 y 178.1 en 1983 y en la rama productora de maquinaria general para los mismos años los valores son 165.0, 181.1 y 181.4 [55]. Vemos así que los sectores que han incorporado ME en mayor proporción no escapan a esta situación. Por el contrario, ella se encuentra agudizada por la fuerte competencia existente entre las empresas al interior de estas ramas y la necesidad de obtener el máximo rendimiento de una maquinaria con un alto nivel de obsolescencia moral. Así, tanto estos sectores como el conjunto de la sociedad se encuentran ante la situación paradójica de que el avance tecnológico los conduce a trabajar más y en muchos casos (trabajadores irregulares y de pequeñas empresas) a tener una situación laboral precaria.

Esto nos lleva a pensar que el salario y la jornada laboral son también mecanismos que contribuyen a disciplinar a la fuerza de trabajo. Dar al trabajador la posibilidad de disfrutar de un mayor tiempo de ocio podría provocar la búsqueda de otros ámbitos de interés que dispersen su atención fuera de los asuntos relativos al trabajo y debiliten su sentimiento respecto de la empresa como el centro de su existencia. Estos valores podrían encontrarse amenazados en una "sociedad de la abundancia" en que los trabajadores tengan una participación más remuneradora.

El capital se encuentra frente a diversas opciones: 1) insistir en contratar trabajadores no regulares y utilizar a este sector como una espada de Damocles que se cierne sobre los trabajadores regulares y que los lleva a

limitar sus demandas con el objeto de conservar su posición; 2) trasladar el carácter de sociedad económicamente desarrollada a la vida cotidiana de los trabajadores a través de una disminución de la tasa de explotación, opción vinculada a la necesidad de desarrollar el mercado interno. Ambas alternativas pueden llegar a ser peligrosas para el modelo de administración de la fuerza de trabajo adoptado durante el período de rápido crecimiento económico. Pero también existe la posibilidad de aferrarse a este modelo. Por el momento, los estudios de caso respecto de los cambios que están teniendo lugar en las relaciones sociales en el taller arrojan resultados contradictorios.

El éxito que han tenido los representantes del capital en llevar a cabo sus proyectos en la última década, no nos permite dudar de que puedan seguir obteniendo grandes beneficios de la era de la ME. Un factor coadyuvante es la creciente dificultad de organización de los trabajadores. Su progresiva segmentación en cuanto a status y niveles salariales lleva al aislamiento de múltiples sectores con intereses particulares. La conciencia de clase disminuyó progresivamente siendo reemplazada por la búsqueda de una mayor competitividad de la propia empresa frente a los competidores. Esta falsa conciencia convierte a los empresarios de la propia empresa en amigos y a los trabajadores de la empresa competidora en potenciales enemigos. Sobre esta base se suman más horas de trabajo y menos participación en el valor agregado.

Capítulo 8: Los sistemas de control de la fuerza de trabajo frente a la introducción de tecnología ME.

Regresaremos aquí al tratamiento del sistema de empleo de por vida, las promociones por antigüedad y calificaciones, el sistema de consulta mutua y los círculos de control de calidad de los que habíamos hecho una primera descripción en el capítulo 3.

Nos proponemos confrontar el orden social del taller en el cual surgieron y se desarrollaron estas formas de control de la fuerza de trabajo, con las diversas alternativas de división del trabajo surgidas de la aplicación de tecnología ME. Estas últimas han sido descritas en el capítulo 6 bajo la denominación de patrones 1 a 5 (a) según el grado de complejidad de las tareas asignadas a los trabajadores. Ejemplificaremos a partir de los casos extremos: por un lado, los patrones 1 a 3 en que se asigna a los trabajadores tareas de preparativos y operación, y por otro lado, el patrón 5 en que se les asigna la tarea de desarrollar programas. De esta forma quedarán más claras las consecuencias de la adopción de cada alternativa sobre los sistemas de control de la fuerza de trabajo de las grandes empresas japonesas.

8.1.- Cambios en el sistema de empleo de por vida.

Convengamos, para comenzar, en que no existe una amenaza objetiva

(a) 1) Operación; 2) Ordenamiento; 3) Operación + ordenamiento; 4) Operación + ordenamiento + lectura y rectificación de programas; 5) Operación + ordenamiento + desarrollo de programas.

sobre el sistema de empleo de por vida que provenga de la incorporación de nueva tecnología. A cambio de ello, debemos tomar en cuenta el abanico de alternativas que se abren a partir de los cambios en el proceso de trabajo. Quienes decidirán la puesta en práctica de una de ellas son los propios actores, fundamentalmente empresarios, sindicatos y trabajadores. aunque también cuenta el punto de vista de organismos estatales como el Ministerio de Trabajo. El peso de tales actores sobre la resultante está hoy desigualmente repartido, disponiendo los empresarios de la mayor cuota de poder.

El mantenimiento del sistema de empleo de por vida está estrechamente asociado a la construcción de una carrera cuyas diversas etapas puedan ser recorridas durante la vida activa del trabajador. En un sistema de producción altamente integrado en que la experiencia y habilidades en el manejo de las MM quedan absorbidas por el desarrollo de programas, una carrera dentro de la empresa sólo tiene sentido en la medida en que los trabajadores tengan acceso al desarrollo de programas. En esta tarea es importante la continua asimilación de experiencia que hace a un trabajador más apto cuanto mayor sea su antigüedad en el desarrollo de la misma. Por el contrario, si sólo se encarga al trabajador la operación de máquinas y la lectura de programas, cualquier nuevo empleado que reciba como máximo seis meses de entrenamiento podrá reemplazar satisfactoriamente a otro que tiene años de experiencia.

La codificación de los movimientos simultaneos y sucesivos que deben realizar diversas máquinas para generar un producto con determinadas especificaciones es una tarea que siempre implica un grado de creatividad y que será realizada más fácilmente por quien tenga una más amplia gama de experiencias en el taller y a la vez haya estado en contacto directo con la máquina. Tanto los trabajadores deberían entonces tener acceso al desarrollo de programas como los ingenieros al manejo de las máquinas. Esto integraría las actividades de ambos grupos con la diferencia de que quizás sean los

ingenieros quienes se aboquen a las principales tareas de investigación y desarrollo, como por ejemplo el desarrollo de nuevos productos.

Esta opción produce diversas consecuencias. Permite una mayor integración del conjunto de la fuerza de trabajo generando un achatamiento del orden jerárquico en el taller, evita la reproducción de los roles antagónicos de ingenieros y operadores (conceptualización y ejecución) y facilita el desarrollo de las actividades dentro de grupos homogéneos.

A su vez, el grupo de trabajo tiene acceso al conocimiento de los mecanismos a través de los cuales se desarrollan todas las tareas vinculadas al proceso productivo. Esta visión de conjunto obtenida por los trabajadores a través del desarrollo de programas es un paso decisivo que les permitiría por primera vez estar en igualdad de condiciones con los ingenieros en cuanto a la comprensión de la lógica del proceso como un todo e incluso les permitiría recrearlo a través del desarrollo de nuevos programas.

No desarrollar esta opción y pretender mantener el sistema de empleo de por vida significaría: 1) condenar a los trabajadores a realizar tareas sencillas durante toda su vida de trabajo, desmoralizándolos y conduciéndolos a buscar fuera del trabajo una actividad que reemplace a la empresa como el centro de un proyecto de vida; 2) la empresa debería pagar altos salarios a trabajadores con años de experiencia que realizan tareas simples y pocas ideas pueden aportar para la obtención de futuros incrementos en la productividad. Es decir, que la consecución de los objetivos del sistema de empleo de por vida se vería seriamente amenazado ya que dejaría de contar con el involucramiento de los trabajadores en los objetivos de la empresa: mejorar su productividad y consecuentemente su competitividad. Naturalmente, detrás de ellas está la ganancia y el problema de la distribución. Pero cuando el sistema de empleo de por vida funciona bien, estos últimos puntos quedan opacados en la

conciencia de los trabajadores por la idea de la lucha de la empresa como un todo enfrentando a sus competidores. La amenaza al sistema de empleo de por vida es entonces una amenaza a esta falsa conciencia y la posibilidad de recuperar un criterio realista acerca de quiénes son los beneficiarios del mismo.

Los empresarios se ven entonces enfrentados a dos opciones:

1) mantener el sistema de empleo de por vida (que tantos éxitos les ha dado para convertir a la empresa en una verdadera corporación basada en supuestos intereses comunes) a cambio de ceder a los trabajadores el "know-how" respecto del conjunto del proceso productivo; 2) "occidentalizar" el sistema de administración de la fuerza de trabajo asignando las tareas simples a trabajadores no regulares, a quienes les resulta muy difícil organizarse debido a la precariedad de su situación laboral y utilizar esta precariedad para deshacerse fácilmente de quienes ante determinadas circunstancias sean prescindibles.

Debemos hacer aquí una observación. Una vez que las MH con CNC y los robots industriales son incorporados al proceso de producción, se inicia un período de transición que incluye el proceso de entrenamiento ya descrito en la sección 6.4. Los criterios de selección de los trabajadores a instruir y los alcances de la instrucción otorgada en cada caso serán fundamentales para el futuro orden del taller. Por otra parte, existe la posibilidad de que debido a la agudización de la competencia y a la consecuente necesidad de dar respuestas rápidas, los empresarios opten por adoptar medidas pragmáticas que impliquen soluciones en el corto plazo. Esto facilitaría la adopción de la segunda alternativa. Estas decisiones son las más trascendentes respecto de la influencia de las relaciones sociales en el taller sobre el futuro del sistema de empleo de por vida.

8.2.- Cambios en las promociones por antigüedad y en el sistema de calificaciones (a).

Regresemos a las dos alternativas recién presentadas. Ellas se corresponden con dos formas opuestas de vincular al trabajador con su trabajo. Si optamos por extender las tareas de los trabajadores hasta el desarrollo de programas será necesario que nos centremos en las aptitudes del trabajador para desempeñarse en diversos puestos de trabajo. Si por el contrario se opta por dividir el trabajo de forma tal que los ingenieros se dediquen a la programación y los trabajadores a las tareas más sencillas la movilidad entre diversos puestos de trabajo se reduce notablemente y en este caso será más conveniente analizar cada tarea a desarrollar en cada puesto de trabajo y asignar a cada puesto el trabajador más apto para realizarlas. En el primer caso nos ubicamos en el sistema de administración de personal que ha predominado hasta ahora en Japón, en que el trabajador es asignado a un taller o grupo de talleres y no a un puesto de trabajo. En el segundo caso tenemos el sistema utilizado en occidente, en que el trabajador es especialista en un tipo de trabajo determinado [25].

En el caso de que se opte por extender el rango de tareas asignadas a un trabajador al desarrollo de programas, el método de promoción basado en la antigüedad y en las habilidades será apto para determinar el ritmo de desarrollo de la carrera de cada trabajador. En cambio, si optamos por la división del trabajo que separa a los encargados de tareas de diverso grado de complejidad, la carrera de cada trabajador queda reducida notablemente y el método de promoción más apto será el de asignar un salario a cada puesto de trabajo y consecuentemente al trabajador que se encargue de él, sistema que prevalece en occidente. En este caso las promociones tendrán lugar cada vez

(a) En la sección 3.1. nos hemos referido ya a como opera el sistema de

promociones por antigüedad ponderado por el sistema de calificaciones.

que se produzca una vacante. La introducción de ME en el proceso de producción abre así el camino a ambas posibilidades. Observémoslas más de cerca.

En el momento de introducir nueva tecnología es muy favorable contar con un sistema basado en la antigüedad y las calificaciones, ya que este permite reubicar más fácilmente al personal en distintos puestos de trabajo y entrenar más fácilmente a trabajadores acostumbrados al cambio en el contenido de su trabajo. Pero, una opción que se presenta a los empresarios es reducir el ámbito de movilidad de los trabajadores a aquellos puestos de trabajo vinculados con tareas de ejecución y dejar a los ingenieros las tareas de programación. Los trabajadores, al permanecer dentro de los patrones 1 a 3 de división del trabajo, verían disminuido su ámbito de desempeño a las tareas de preparativos y operación de máquinas. En este caso, de la misma forma en que pierde sentido el sistema de empleo de por vida por no existir una carrera que conduzca a niveles más altos de calificación, también deja de ser útil el sistema de promoción basado en la antigüedad y las habilidades, ya que ambas dejan de ser importantes cuando se trata de realizar tareas que requieren escasa calificación. Esta es una razón por la cual los empresarios que aplican esta opción emplean a trabajadores no regulares para realizar estas tareas. Por otra parte, si se generalizara la contratación de un trabajador regular para realizar un determinado tipo de trabajo, se estarían poniendo las bases para un regreso a los sindicatos por gremio, cosa a la que los empresarios japoneses tienen especial aversión.

Si suponemos la adopción del camino que conduce a la capacitación de los trabajadores para realizar todas las tareas, incluidas las de programación, pueden presentarse cambios al interior del sistema de promoción por antigüedad ponderado por las habilidades. El criterio generalizado de elegir a trabajadores jóvenes (especialmente a los trabajadores clave) para ser instruidos en la primera etapa de entrenamiento hace que estos se conviertan

en los trabajadores más calificados del taller. El hecho de que se les tenga que remunerar de acuerdo a su nueva situación relativa en cuanto a calificación hace que se reduzca la importancia de la antigüedad en el salario y aumente la participación del sistema de evaluaciones. Aclaremos una vez más que esta opción no es impuesta por la nueva tecnología sino por una elección que es fruto de la resultante de intereses conflictivos. Si se hace hincapié sólo en los costos y beneficios del entrenamiento otorgado, se entrenara a trabajadores jóvenes con los resultados apuntados. Este giro hacia una mayor preponderancia de las calificaciones tiene lugar en forma lenta y sin afectar en un principio al nivel de salarios de los trabajadores de mayor edad aunque posiblemente sí afecte a sus aumentos futuros.

Recordemos aquí que en los estudios de caso hemos encontrado dos ejemplos contradictorios respecto de este punto. En un caso el sistema de salarios y promociones basadas principalmente en la antigüedad no había sido afectado en absoluto, mientras que en otro caso el orden jerárquico se había alterado con la presencia de jóvenes en puestos elevados [40].

Por último, recordemos que en los casos en que los trabajadores mayores no son entrenados en igualdad de condiciones con los trabajadores jóvenes, aquellos suelen ser transferidos para evitar relaciones jerárquicas opuestas al criterio de antigüedad, cosa que no es aceptada fácilmente dentro de la cultura tradicional japonesa y menos aún por trabajadores que durante muchos años se desempeñaron bajo ese sistema. Esta es una causa de la edad promedio muy baja que se suele encontrar en los talleres en que se introdujo ME. Los nuevos trabajadores se encontrarán en cambio frente a un sistema que da mayor importancia a las habilidades. Estas se constituyen en un elemento fundamental para elegir a los trabajadores a entrenar, y por lo tanto, a promover.

8.3.- Consulta mutua a nivel de planta y de la empresa (a).

El sistema de consulta mutua a nivel de planta y a nivel del conjunto de la empresa ha desempeñado un papel muy importante en el desarrollo de la disposición de los trabajadores a colaborar con los objetivos de los empresarios. Junto a los grupos de control de calidad es uno de los instrumentos destacados continuamente por los promotores del movimiento por la productividad [28].

La consulta mutua entre sindicatos y empresarios es citada como una condición sine qua non para reducir el impacto negativo que la introducción de tecnología ME podría tener respecto de las relaciones entre capital y trabajo. Esta opinión es sostenida por empresarios, sindicatos y representantes del sector estatal.

El Centro de la Productividad del Japón, vocero del movimiento por la productividad, afirmaba en su "Libro Blanco sobre Relaciones Industriales" publicado en 1982: "El taller es el lugar donde se produce y la productividad del taller afecta a la productividad del conjunto de la empresa. El taller es también el lugar en que las relaciones humanas son más cercanas y su atmósfera determina en gran medida el grado de satisfacción de los trabajadores con su vida laboral. Para estos trabajadores, una empresa es sólo el taller en el que ellos trabajan todos los días. El sentido de pertenencia y lealtad de los trabajadores a su empresa se refiere fundamentalmente al sentimiento de solidaridad hacia el resto de los trabajadores del mismo taller y a su actitud sincera hacia el trabajo. Podemos afirmar que la clave para el éxito de la administración japonesa se encuentra en dirigir tales sentimientos y actitudes hacia los objetivos de la empresa (el subrayado es nuestro).

(a) Para una primera aproximación al sistema de consulta mutua ver la sección

Desde este punto de vista, el taller es la base del sistema de relaciones industriales y debe ponerse especial atención en promover la participación de los trabajadores a este nivel. Surgirán problemas relacionados directamente con la producción y el trabajo cotidiano a nivel del taller, como por ejemplo, la organización del trabajo y la tecnología, el establecimiento de los objetivos de la producción y de los medios para cumplirlos, el orden de jerarquías en el taller, la asignación de tareas, el entrenamiento, el ambiente de trabajo, la seguridad, la salud, etc. Todos ellos son puntos a ser tratados en las consultas entre trabajadores y administradores. En un momento en que nuevas tecnologías están siendo difundidas en el mundo industrial, su impacto es más directo en el taller que en cualquier otra parte, por lo tanto, las consultas más cercanas son importantes para identificar las ventajas y desventajas de las nuevas tecnologías y establecer sistemas hombre-máquina apropiados" [28, p.11].

Creemos que las dimensiones de la cita son justificadas por la clara conciencia que expresa respecto de los objetivos del capital y de la importancia de las relaciones sociales en el lugar de trabajo para su consecución, clara conciencia que contrasta con la falsa conciencia que el empresariado mediante este método de administración ha tenido éxito en desarrollar en los trabajadores.

En la cita queda claramente expresado el papel del sistema de consulta mutua: dirigir los sentimientos de solidaridad y la actitud positiva hacia el trabajo hacia los objetivos del capital a través del conocimiento de la predisposición que hay en los trabajadores respecto de las medidas a implementar y del consentimiento previo que los compromete a colaborar con ellas.

A su vez, insiste en el papel fundamental de la división del trabajo

a implementar respecto del futuro de este sistema de administración al referirse a los sistemas hombre-máquina, a la asignación de tareas, al orden jerárquico en el taller, la organización del trabajo, el entrenamiento, etc. Se advierte así que existe una preocupación por el futuro del orden social del taller, el que es considerado como la base de las relaciones capital-trabajo.

El sistema de consulta mutua puede ser un instrumento apto para prever el impacto que diversos patrones de división del trabajo podrían tener sobre la disposición a colaborar de los trabajadores. Pero también puede ser utilizado para la imposición de decisiones ya tomadas. Una vez más, el papel de líder del grupo de trabajo desempeñado por el trabajador clave, representante del capital y el trabajo a la vez, es aquí fundamental. Es él quien está en contacto directo con los trabajadores y conoce tanto sus puntos de vista como sus aptitudes. Este flujo de información que procede desde la base y el papel del jefe de grupo como transmisor de los puntos de vista de trabajadores y administradores hace que a menudo la reunión formal de consulta mutua sirva para expresar posiciones adoptadas sobre la base de la información recibida cotidianamente. Los trabajadores clave asisten a las reuniones de consulta mutua representando a la administración. Por otra parte, los administradores (jefes de grupo, de sección o departamento) tienen vínculos informales con el sindicato de la planta a través de los cuales obtienen información sobre su punto de vista respecto de los planes a implementar y sobre la situación en el taller [27].

Si se extendieran las tareas de los trabajadores al desarrollo de programas, este sistema podría funcionar adecuadamente ya que se conservaría el orden social del taller que lo hizo posible. Pero si se establecen patrones de división del trabajo de los tipos 1 a 3, este sistema difícilmente podría continuar operando de acuerdo con sus características actuales. Baste mencionar que el papel del trabajador clave está basado en sus habilidades y

en su capacidad de liderazgo respecto de un grupo de trabajo homogéneo en el que existe una acumulación continua de experiencia en distintos puestos de trabajo y expectativas de desarrollo a través de una larga carrera dentro de la empresa. La compartimentación y simplificación de tareas llevaría a un aumento de la rigidez en las relaciones jerárquicas ya que estas dejarían de estar basadas en las aptitudes de los superiores y la continua transmisión de conocimientos a los subalternos. Quedaría al desnudo su vertiente autoritaria referida al control de la fuerza de trabajo.

A su vez, en los estudios de caso citados realizados en la industria de la maquinaria se afirma: "de ahora en adelante, si se perfecciona el sistema de manufactura flexible, el papel de "manager" del supervisor será fortalecido ya que será especialmente importante el porcentaje de utilización de máquinas y la administración del flujo de producción" [40, p.24].

8.4.- Los círculos de control de calidad frente a la introducción de tecnología ME (a).

Los círculos de control de calidad están especialmente orientados a "mejorar la calidad del trabajo a través de la concesión de cierto grado de autonomía a los trabajadores para que puedan ejercer su propio juicio. En otras palabras, los trabajadores son estimulados para controlar y mejorar su trabajo en lugar de efectuar pasivamente un trabajo rutinario. Y a través de esto los administradores esperan que los trabajadores estén más satisfechos con su trabajo, lo que eventualmente conducirá a una productividad más alta" [28, p.12].

(a) Las características generales del funcionamiento de los círculos de control de calidad han sido descritas en el punto 3.4.

Para poder controlar y mejorar el propio trabajo es necesario que las tareas asignadas tengan cierto grado de perfectibilidad, es decir, que demanden ciertas habilidades que sólo se obtienen a través de la experiencia y el esfuerzo por mejorar el propio desempeño. El desarrollo de programas y la rectificación de los mismos permiten esta actitud activa de parte de los trabajadores, pero si sólo se asigna a estos las tareas de preparativos y operación, difícilmente tenga sentido el funcionamiento de los círculos de control de calidad.

Otro punto importante es el carácter voluntario u obligatorio de estas actividades. En otros ámbitos ya hemos visto cómo la ofensiva de primavera ha degenerado en un mecanismo de control de salarios o cómo el sistema de consulta mutua se convierte en el control del ambiente social del taller a través del flujo de información sobre los puntos de vista de los trabajadores. En el caso de los círculos de control de calidad, estos han llegado a institucionalizarse por iniciativa de los administradores, perdiendo su carácter de actividad espontánea o voluntaria. En la medida en que los trabajadores tienden a sentirlos como ajenas, estas actividades sólo producen efectos positivos sobre la productividad porque son ejercidas a través de la presión que supone una posible sanción social en el caso de no participar en ellas. De esta forma se convierten en un medio implícitamente autoritario utilizado para incrementar el rendimiento del capital invertido (ver sección 3.4.1.5.).

Una vez más, en este caso la introducción de tecnología ME implica posibilidades diversas. La riqueza de la tarea de desarrollar programas permitiría un alto grado de satisfacción en los trabajadores ya que realmente controlarían y estarían en condiciones de mejorar el conjunto del proceso de trabajo. Por lo tanto, se abriría un espacio para revertir la tendencia apuntada y permitir que las actividades de los círculos sean renovadas con

espontaneidad y creatividad. Por el contrario, la adopción de patrones de división del trabajo que asignen al trabajador sólo las tareas de preparativos y operación, haría perder sentido a la existencia de los círculos de control de calidad como generador de incrementos en la productividad a través de mejoras en el proceso de trabajo. Quizás su único sentido en este caso sería el de apelar a una mayor intensificación del trabajo y a minimizar las interrupciones del proceso de producción. Pero esto tiene más que ver con el taylorismo que con el sistema de administración que dió lugar al éxito de los círculos en Japón en mayor medida que en ningún otro país.

8.5.- Tecnología ME y control de la fuerza de trabajo.

Según hemos visto, la adopción de los patrones 1 a 3 de división del trabajo conduciría a la ruptura de los sistemas de control de la fuerza de trabajo en que se basa el sistema de administración de las grandes empresas japonesas. En lugar de este, sería necesario desarrollar otros instrumentos de control que seguramente las acercaría al tipo de administración occidental.

Quizás por esa razón exista una tendencia a la adopción del patrón 4, en que se asigna a los trabajadores las tareas de lectura y rectificación de programas. En este caso no disponemos de elementos suficientes que nos permitan tener una visión clara del futuro de los sistemas de control de la fuerza de trabajo. Pero podemos apuntar que existe un rápido proceso de simplificación del lenguaje que facilita cada vez más la realización de estas tareas [40]. En este caso, el hecho de que el trabajo sea más abstracto no implica que se trate de tareas complejas o creativas. Es por ello que pensamos que esta opción representa un paso atrás respecto de la operación de MH de uso múltiple en cuanto a las habilidades requeridas de los trabajadores y en cuanto a su control sobre el proceso de trabajo.

Por último, la asignación a los trabajadores de la tarea de desarrollar programas es el único camino para restituirles el manejo de las habilidades derivadas de la experiencia en la operación manual de MH de uso múltiple y en el diseño del plan de trabajo a implementar. Por consiguiente, se trata del caso en que los aspectos de la administración de la fuerza de trabajo tratados en este capítulo cobrarían nueva vida y a su vez el caso en que los trabajadores obtendrían un mayor control sobre el proceso de trabajo.

Por lo tanto, arribamos al resultado aparentemente paradójico de que si los administradores pretenden afianzar el sistema de administración que tantos beneficios les otorgó, deberán acceder a otorgar a los trabajadores un mayor control sobre el proceso de trabajo.

Capítulo 9: Crisis del "fordismo" y modo de regulación en el Japon contemporaneo.

9.1.- Reestructuración industrial y lucha de clases.

En el presente capítulo nos referiremos al vínculo entre la crisis del "fordismo" (aplicación del belt conveyor a un proceso de trabajo de corte taylorista y desarrollo del consumo masivo, el "bienestar social", etc. y de las instituciones que les sirven de marco) y la organización del proceso de trabajo y las relaciones entre capital y trabajo tal como existen en el Japon contemporaneo. A su vez veremos hacia donde se dirigen los cambios que han tenido lugar en este sentido a partir de la crisis del petroleo y las diferencias y similitudes entre el modo de regulación en gestación y el que prevaleció durante el período de rápido crecimiento económico.

La inversión externa directa de la industria manufacturera japonesa llegó en 1987 a 7.832 millones de dólares, mas del doble que el monto correspondiente a 1986. De ellos, 2.420 millones de dólares fueron invertidos por la industria de la electrónica y 1.470 millones de dólares por la industria automotriz (Daily Yomiuri, 15 de Junio de 1988, p.4). Ambas industrias suman aproximadamente la mitad del total de inversión externa directa.

Dos causas son citadas con frecuencia en relación al traslado de las fábricas japonesas al exterior: 1) el alto costo de la mano de obra surgido como consecuencia del alto valor del yen en relación al dólar; 2) la necesidad de evitar las fricciones comerciales derivadas del desequilibrio en la balanza comercial. Detrás del alto valor del yen y del excedente de exportaciones se encuentran los rápidos incrementos de productividad de la industria manufactu-

rera japonesa durante el período inmediatamente posterior a la crisis surgida durante la primera mitad de la década de los setentas.

Se menciona con frecuencia que la razón fundamental que está detrás de este hecho es la participación activa de los trabajadores en el proceso de racionalización. Sin embargo, el resultado de la colaboración de los trabajadores fue la huida del capital al exterior y la amenaza a sus fuentes de trabajo. Se trata de un claro ejemplo de la unidad de proceso de trabajo y proceso de valorización que está detrás del proceso de producción de capital. Los trabajadores no tienen derecho a gestionar sus condiciones de trabajo y el producto de su trabajo es propiedad del capital. Ello no significa que no halla espacio para la lucha por la mejora en las condiciones de trabajo y en el salario y en ciertas circunstancias por la abolición de estas relaciones de propiedad

Sin embargo, se insiste en que hoy en Japón prevalecen las relaciones de colaboración entre capital y trabajo. El resultado del colaboracionismo de un sector privilegiado de la fuerza de trabajo en los últimos 13 años fue un rápido crecimiento de la productividad y la contención del salario real. Bajo el pretexto de la necesidad de adaptarse a las difíciles condiciones de la competencia interna e internacional se evitaron mejoras en las condiciones de trabajo. En la actualidad el salario del trabajador japonés es a la vez alto y bajo. Debido al alto valor del yen el salario de un trabajador japonés en dólares es el más alto del mundo. Sin embargo, en 1986 el salario real de un trabajador japonés era el 63% del de un trabajador de los Estados Unidos (67,81). Las razones por las que el salario real es bajo son: 1) la propia contención del salario real en los últimos 13 años; 2) a pesar del alto valor del yen los precios internos de los productos importados y nacionales no han disminuido. En este último caso, a través del sistema de distribución de productos importados los beneficios del alto valor del yen se acumulan en manos del capital y los trabajadores son privados del producto de su propio esfuerzo.

Especialmente a partir de Julio de 1987 se inició un período de crecimiento económico relativamente rápido y un auge en las ganancias obtenidas por el capital basadas principalmente en la demanda interna de bienes de capital, bienes intermedios, construcción y bienes de lujo. A su vez, las diferencias en ingresos entre quienes poseen activos de capital (acciones, valores, tierras, etc.) y quienes no los poseen está aumentando rápidamente. Se estima que los poseedores de activos de capital incluyen entre el 34 y el 40% de la población (67,100).

¿Cómo se arribó a esta situación? El presente capítulo está dividido en tres partes. La primera se refiere a la evolución general de la economía japonesa a partir del quiebre del sistema de tipos de cambios fijos en 1971. Especialmente me referiré al proceso de reestructuración industrial y a la evolución de las relaciones de poder entre capital y trabajo entre 1975 y 1988. El objeto de esta primera parte es el de sentar las bases para la comprensión de las secciones subsiguientes. En la segunda parte regresaremos al vínculo entre la introducción de ME y los cambios en el proceso de trabajo, la división del trabajo, la estratificación vertical de la fuerza de trabajo, etc., es decir, en las relaciones inmediatas de producción. En la tercera parte y a manera de conclusión haré una referencia crítica a diversos puntos de vista respecto del patrón de acumulación de capital y al modo de regulación prevalentes en el Japón contemporáneo.

9.1.1.- La reestructuración industrial.

El régimen de tipos de cambio fijos establecido en el acuerdo de Bretton Woods y que rigiera durante el período de auge de posguerra fue derogado en 1971. De allí en mas los tipos de cambio fluctúan en forma constante. Este hecho fue consecuencia del debilitamiento del papel hegemónico desempeñado por Estados Unidos en el contexto del régimen internacional de acumulación capita-

lista de posguerra. Tal debilitamiento se expresó en los déficits del presupuesto público y de la balanza de cuenta corriente, pero tiene sus raíces en el ascenso del coste salarial social real (el cociente entre el incremento en el salario real y el incremento en la productividad) que tuvo lugar durante la segunda mitad de la década de los sesentas (70,68). A raíz de la dificultad de incrementar la tasa de plusvalor a través de incrementos en el plusvalor relativo surgió la crisis del régimen de acumulación de posguerra (70,64-87).

En el caso de Japón durante la segunda mitad de la década de los sesentas el coste salarial social real continuó descendiendo. Ello significa que el capital logra contrarrestar el efecto negativo sobre la tasa de ganancia del incremento de la composición orgánica del capital (generada por la incorporación de nueva tecnología con el propósito de incrementar la productividad) mediante el incremento del plusvalor relativo (gráfica 1). Sin embargo, durante la primera mitad de la década de los setentas ocurrió en Japón el mismo fenómeno que anteriormente ocurriera en Estados Unidos. No obstante ello, en Japón esto no significó una crisis estructural del régimen de acumulación de capital interno. Se trató en cambio de la difusión de la crisis de un régimen de acumulación de capital a nivel internacional en que Estados Unidos desempeñaba el papel de centro hegemónico. La ruptura del régimen de tipos de cambio fijos y la crisis del petróleo fueron los modos de manifestación de esta crisis a nivel internacional. ¿Cómo se adaptó la economía japonesa a esta situación?

Como observamos en la gráfica 2 la formación bruta interna privada de capital fijo disminuyó en los años 1971 y 1974. Recién en 1979 alcanzó el nivel de 1973. Posteriormente, entre 1980 y 1986 se incrementó en un 48%. Por su parte la formación bruta interna pública de capital fijo aumentó en forma estable hasta 1973. En 1977 superó el nivel de 1973. Sin embargo, luego de alcanzar su nivel máximo en 1979 comenzó a disminuir. Ante la difícil situación financiera del Estado, en la primera mitad de la década de los ochentas se recurrió a la

1.

Gráfica 1: Coste salarial social real =

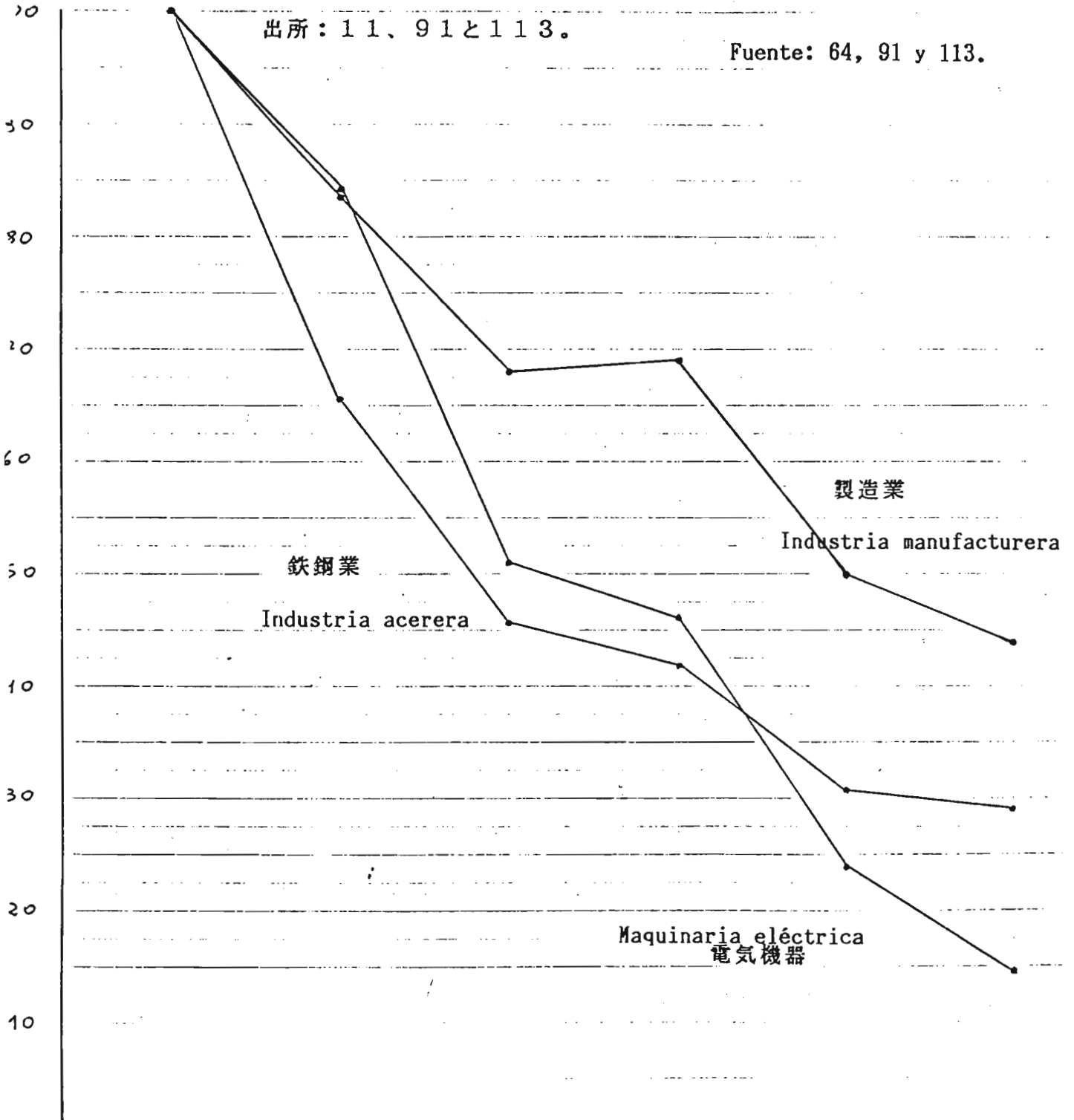
Salario real

Productividad

実質賃金

図1：社会的実質賃金費用 =

生産性

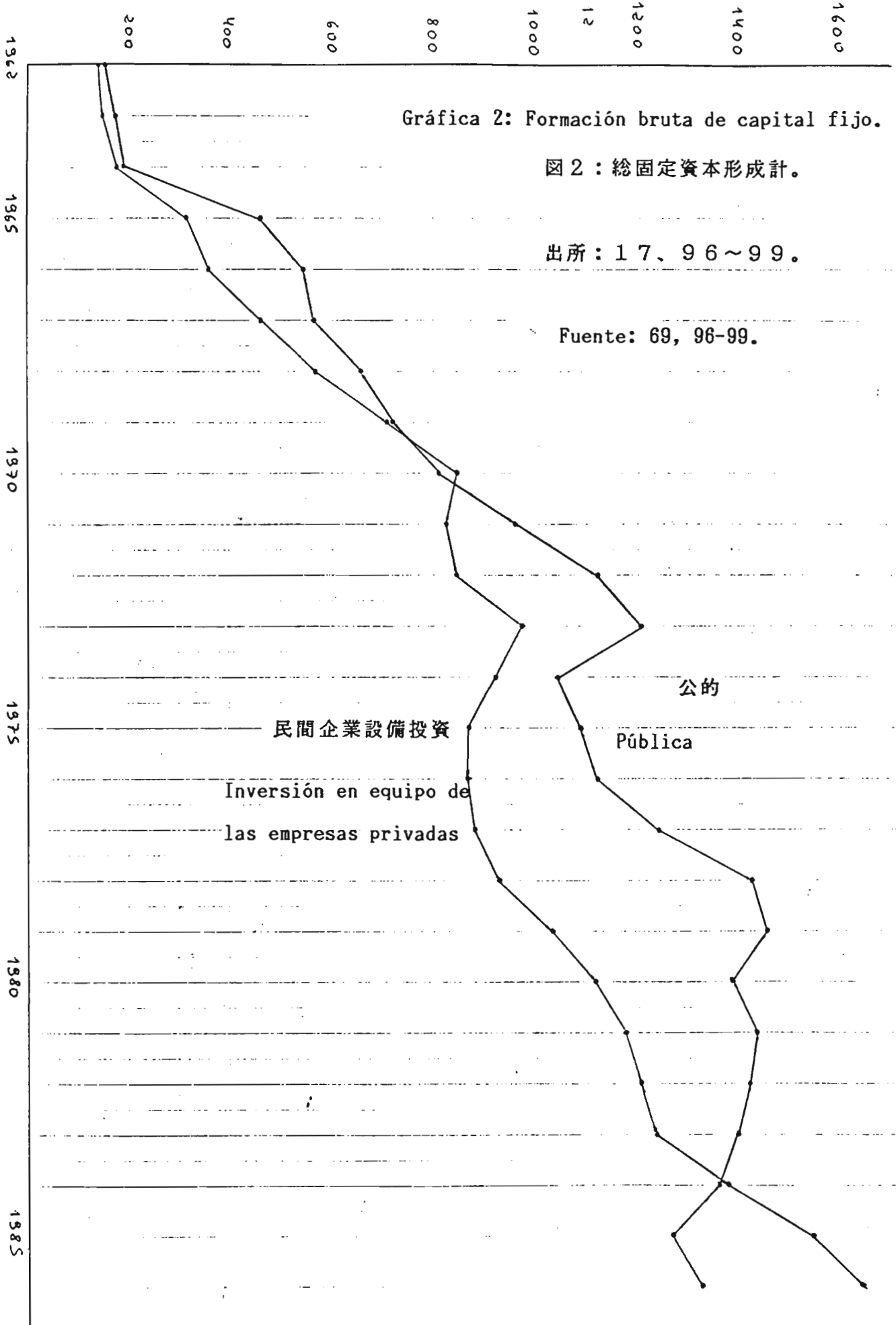


Gráfica 2: Formación bruta de capital fijo.

図 2 : 総固定資本形成計。

出所 : 17、96~99.

Fuente: 69, 96-99.



deregulación y al recorte de la inversión pública. Esta "reforma administrativa del Estado" produjo un fuerte impacto sobre las relaciones de poder entre capital y trabajo tal como vimos en el capítulo 4.

En la tabla 20 presentamos la evolución de los índices de producción industrial. Entre 1975 y 1980 la producción de bienes de consumo duradero se incrementó en un 96%. Durante el mismo período las exportaciones de bienes de consumo duradero aumentaron en un 259% (gráfica 3). Entre 1980 y 1985 tales incrementos fueron de 48% y 56% respectivamente. El crecimiento de la economía japonesa durante el período de crisis se basó en las exportaciones (67,84). También en el caso de los bienes de capital las exportaciones crecieron más rápidamente que la producción. Entre 1975 y 1984 el grado en que la economía japonesa dependió de las exportaciones pasó de un 11.2% a un 13.8% (59,30). Si lo observamos desde la balanza comercial, el excedente de exportaciones aumentó rápidamente desde 1982. En cuanto a la composición de las exportaciones, entre 1975 y 1985 la participación de la maquinaria pasó de 53.8% a 71.8% (67,84).

El crecimiento del PBI posterior a la crisis de 1974-75 se ubicó entre 1976 y 1979 en alrededor de un 5% anual. Esta rápida recuperación, como vimos, se basó en las exportaciones de bienes de consumo duradero (automotores, etc.) y de bienes de capital (maquinaria general y maquinaria eléctrica). Ella está estrechamente vinculada al rápido desarrollo de la tecnología ME y de su aplicación al proceso de producción. Entre 1975 y 1979 la producción de circuitos integrados pasó de 330 millones de unidades a 1.777 millones, la producción de computadoras digitales de 8.188 a 17.425 unidades, las ventas de máquinas herramientas con control numérico pasaron de 39.856 millones de yenes a 205.455 millones de yenes (69,287-89). Por otra parte, entre 1976 y 1980, entre el 50 y el 55% de las ventas de circuitos integrados fueron utilizados para la producción de computadoras, televisores, videograbadoras, radios, relojes y automóviles. La demanda final de maquinaria eléctrica y máquinas de

Tabla 20: Indices de producción.

	Bienes de inversión	Bienes de capital (excluida maquinaria de transporte)	Bienes de construcción
1960	100.0	100.0	100.0
1965	187.9	163.0	157.4
1970	433.8	450.7	316.3
1975	460.5	445.7	312.2
1980	636.9	724.6	380.2
1985	756.1	1023.2	338.0

	Bienes de consumo	Bienes de consumo duradero	Bienes de consumo no duradero
1960	100.0	100.0	100.0
1965	166.8	187.7	161.2
1970	301.0	523.5	233.3
1975	346.9	628.4	258.9
1980	510.2	1234.6	323.6
1985	652.6	1823.5	376.1

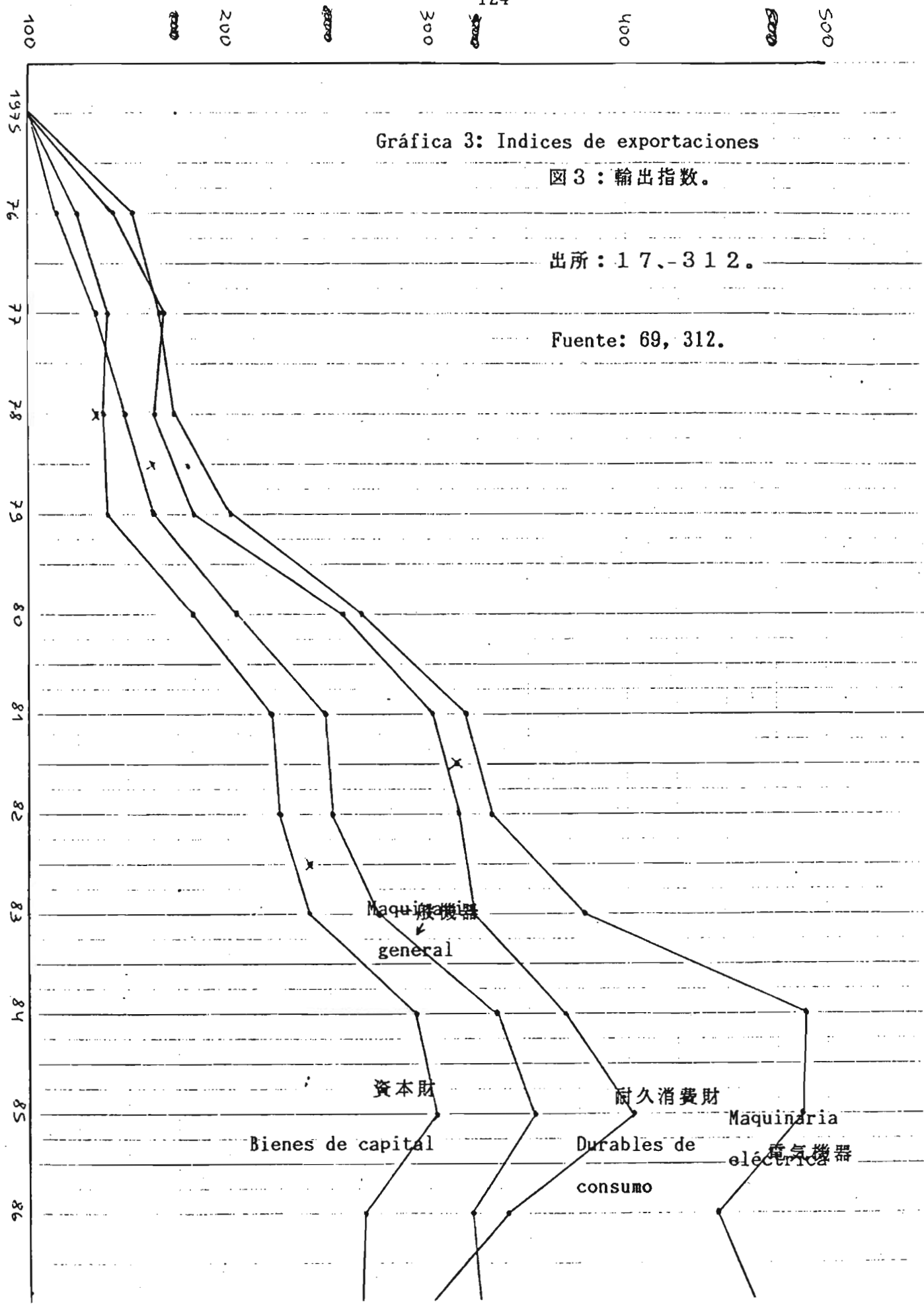
Fuente: 64, 257.

Gráfica 3: Índices de exportaciones

図3: 輸出指数。

出所: 17.-312.

Fuente: 69, 312.



precisión que utilizan ME aumentó entre 1975 y 1980 en 120 y 110% respectivamente (51,4).

La producción de la industria microelectrónica se expandió en un 285% entre 1975 y 1984. En cuanto a su composición interna, la participación de las microcomputadoras y de los circuitos integrados se incrementa continuamente. La aplicación de estos productos a diversos medios de producción y bienes de consumo y su conversión en el núcleo fundamental del desarrollo tecnológico aplicado a la industria manufacturera hizo que la industria de la electrónica evolucionara hacia la "industria de la microelectrónica" (66,25). Los productos de la industria microelectrónica, especialmente los circuitos integrados, no solo son utilizados como bienes intermedios para la producción de bienes de consumo sino que también son bienes intermedios esenciales para la producción de bienes de capital. Al mismo tiempo, como una parte de la maquinaria general y de la maquinaria eléctrica son medios de producción utilizados para producir medios de producción, la industria de la microelectrónica incluye el núcleo del desarrollo tecnológico necesario para el aumento de la productividad en la industria manufacturera. El índice de producción de la industria electrónica aumentó en un 112% entre 1975 y 1980 (segunda en la industria manufacturera después de la maquinaria de precisión cuyo índice de producción aumentó en un 324% durante el mismo período). Entre 1980 y 1983 el índice de producción de la industria electrónica aumentó en un 50% constituyéndose en la de más rápido crecimiento dentro de la industria manufacturera.

En el año 1984 el 53.6% de la producción de la industria microelectrónica fue exportada. En ese momento el 22% de las exportaciones provinieron de la industria microelectrónica y tal porcentaje aumenta en forma continua desde 1978. Esta es una de las causas de las fricciones comerciales contemporáneas (66,25). Además, la producción de bienes de consumo duradero para la exportación incluye la utilización de bienes intermedios de la industria micro-

electrónica y la introducción de medios de producción que utilizan tecnología ME (máquinas herramientas con CNC, robots industriales, etc.). Entre estos productos cuya exportación aumentó rápidamente se encuentran las videograbadoras, automóviles, relojes, cámaras fotográficas, maquinaria general, etc. A través de la introducción masiva de tecnología ME se reanudó el incremento del plusvalor relativo que había sido interrumpido a causa de la crisis.

El significado de la "competencia" en un régimen de producción mercantil capitalista implica la búsqueda de ganancias extraordinarias a través de incrementos en la productividad superiores a los obtenidos por otros capitales individuales de la misma rama industrial. La particularidad del fordismo, régimen de acumulación de capital prevaleciente durante la segunda posguerra en Estados Unidos y Europa Occidental es la de implicar el desarrollo permanente de las fuerzas productivas a través de la obsolescencia planeada, desvinculada de la vida útil de los medios de producción y vinculada a la necesidad de una valorización continua del capital. La obsolescencia planeada se constituye en la base de la desvalorización del capital. Esta es una de las causas del proceso de acumulación relativamente estable bajo el régimen fordista. Frente al "régimen de acumulación extensivo" prevaleciente en la preguerra, el recién descrito es denominado "régimen de acumulación intensivo" (70,64-87). Al convertirse la reorganización en un proceso permanente, frente al aumento en la composición orgánica del capital, la caída en el coste salarial social real se convierte en un objetivo cotidiano del capital. Para alcanzar este objetivo el camino mas corto es el de incrementar la productividad y evitar incrementos en el salario real.

Dentro de la industria manufacturera suele haber una rama industrial de vanguardia que promueve el desarrollo del conjunto. "Si la industria acerera fue llamada alguna vez el "pan de la industria", hoy los circuitos integrados son el "arroz de la industria" y junto a las computadoras y otros productos a

los que son aplicados constituyen la base del desarrollo de la industria electrónica" (66,23). Si observamos la evolución del índice del coste salarial social real en la industria acerera y en la industria de maquinaria eléctrica entre 1960 y 1985, podemos comprobar el cambio apuntado de industria de vanguardia (gráfica 1). Por supuesto, para producir maquinaria eléctrica se necesita acero y a su vez la tecnología ME es utilizada en el proceso de producción del acero. Sin embargo, esta gráfica muestra el importante papel que ha desempeñado la industria electrónica en la rápida recuperación que tuvo lugar a partir de 1976. Entre 1975 y 1980 la productividad en la producción de maquinaria eléctrica aumentó en 113.7%, mientras que el salario real en el mismo sector aumentó un 10.4%. En la industria del acero tales porcentajes fueron de 44.9 y 6.5% respectivamente.

Por otra parte, a partir de 1975 la producción de circuitos integrados aumentó en forma continua y su precio unitario cayó también en forma continua. Hoy los circuitos integrados son la base para la producción de los medios de producción más avanzados dedicados a la producción de medios de producción. De esta forma la caída en el precio de los circuitos integrados genera una caída en el valor de las mercancías individuales de toda la industria manufacturera.

Sin embargo, el punto de vista de que la caída en el coste salarial social real es un resultado directo del éxito obtenido en la aplicación de innovaciones tecnológicas al proceso de producción pienso que es equivocada. La aplicación de nueva tecnología genera importantes efectos sobre el diseño del proceso de trabajo, los cambios en el contenido y la organización del trabajo, la reorganización del régimen de control del personal, es decir, sobre las relaciones sociales de producción. Por consiguiente, el proceso de decisión vinculado a estos puntos es importante en relación a las ventajas y desventajas derivadas para administradores y trabajadores y para la vida cotidiana de trabajadores y empleados en las fábricas y oficinas. Por supuesto en este

proceso de decisión son fundamentales las relaciones de poder. Al mismo tiempo es importante para el capital evitar en la medida de lo posible los incrementos salariales para evitar el aumento del coste salarial social real. Debido a que la evolución de las condiciones de trabajo y del salario real no solo dependen de la evolución de las relaciones de poder en el lugar de trabajo sino también de la situación de la lucha de clases a nivel social, antes de regresar al vínculo entre tecnología ME y proceso de trabajo repasemos la evolución de la lucha de clases a partir de 1975.

9.1.2.- Evolución de las relaciones de poder entre capital y trabajo.

En esta sección regresaré a los diversos acontecimientos que afectaron al movimiento obrero en el Japón contemporáneo. A su vez estos hechos reflejan la situación de las relaciones de poder entre capital y trabajo en el momento en que surgió la crisis económica. Ellos son: 1) El papel de la Ofensiva de Primavera en el establecimiento del salario real. Especialmente, ¿los intereses de que sectores representa desde 1975?; 2) La unificación de los Centros Nacionales de Sindicatos que se inició con la fundación de Zenminrokyo en Diciembre de 1982 y el avance del colaboracionismo entre capital y trabajo; 3) La reforma administrativa del Estado. La reducción del gasto público desde 1980 y la expansión del ámbito de actividades del capital a través de la privatización de las empresas estatales: la empresa nacional de telecomunicaciones en Abril de 1985 y los ferrocarriles nacionales en Abril de 1987 son las más importantes; 4) las condiciones del trabajo femenino y de los trabajadores despachados.

La Ofensiva de Primavera tuvo un importante papel en el "fordismo" japonés. Se inició en 1955 bajo el liderazgo de Sohyo. Hasta 1974 las luchas por incrementos en el salario real a menudo fueron exitosas. Entre 1960 y 1970 el incremento en el salario real fue de 84.6%. Sin embargo, durante el mismo

período el incremento en la productividad fue de 171.7%. Este rápido incremento de la productividad queda así asociado con el surgimiento del consumo masivo. De todas maneras el incremento del salario real no llega a ser la mitad en relación al incremento en la productividad. Durante el mismo período la formación bruta de capital fijo privado aumentó en un 749.1%. Entre 1970 y 1975 ante el surgimiento de la crisis los incrementos en el salario real sobrepasaron levemente a los incrementos en la productividad. Frente a este hecho el capital llevó a cabo una gran ofensiva entre 1975 y 1980. Durante este último período la productividad fue incrementada en un 51.1% mientras el salario real aumentó en un 8.5%. Afirmamos en el capítulo cuatro que la Ofensiva de Primavera ha sido derrotada en forma continua desde 1975, pero debemos preguntarnos ahora desde cuando esta institución ha sido administrada por el Estado, los sindicatos y las organizaciones empresariales. Aunque es difícil dar una respuesta decisiva lo cierto es que ayudó a canalizar las luchas salariales en movimientos anuales cuya periodicidad y grado de predictibilidad ayudaron a la estabilidad en el proceso de acumulación de capital durante el período de rápido crecimiento económico. Desde este punto de vista es una de las instituciones fundamentales que caracterizaron al modo de regulación prevaleciente en Japón durante tal período. Detrás de los aumentos en el salario real se hayan los rápidos incrementos en la productividad y no es casualidad que la Ofensiva de Primavera y el Movimiento por la Productividad del Japón hayan surgido prácticamente al mismo tiempo. Por otra parte, cuando frente a la crisis los incrementos en el plusvalor relativo se vieron amenazados, esta forma institucional de la lucha salarial fue utilizada exitosamente por el capital. La Ofensiva de Primavera es un ejemplo de que detrás de una institución hay relaciones de poder que necesariamente varían a través del tiempo. Si lo observamos desde este punto de vista vemos que una misma institución puede ser refuncionalizada dentro del marco de diversos regímenes de acumulación de capital. Los cambios en las relaciones de poder entre los Centros Nacionales de Sindicatos, especialmente entre Sohyo y Domei, que facilitaron esta refuncionalización de la Ofensiva de

Primavera están estrechamente vinculados a la reforma administrativa del Estado.

En cuanto a los sindicatos, Domei (Centro Nacional compuesto casi enteramente por sindicatos de la industria privada que promovió la colaboración entre capital y trabajo) logró modificar las relaciones de fuerza prevalecientes durante el período de rápido crecimiento económico que colocaron al movimiento obrero bajo el liderazgo de Sohyo. En 1982 y a través de la iniciativa de Domei fue fundado Zenminrokyo con el objeto de promover la unificación de los Centros Nacionales de Sindicatos. En 1987 Zenminrokyo fue disuelto y fue fundado Rengo con el objeto de constituirse en Centro Nacional único. La disolución de Sohyo está planeada para 1989 a pesar de disidencias internas.

La reforma administrativa del Estado está estrechamente vinculada a la unificación de los Centros Nacionales. Su contenido fundamental fue la reducción del gasto público y la privatización de las tres grandes empresas estatales. En el caso de la privatización de las empresas estatales no solo se trató de la expansión del ámbito de actividades del capital privado sino fundamentalmente del debilitamiento de Sohyo, Centro Nacional compuesto principalmente por sindicatos del sector público que habían estado a la vanguardia del movimiento obrero durante el período de rápido crecimiento económico. Ello significó un fuerte golpe para el movimiento obrero.

La reducción del gasto público y la unificación de los Centros Nacionales de Sindicatos fueron promovidos por el capital y el Estado y llevados a cabo respectivamente a partir de 1980 y 1982. En 1985 610.000 trabajadores regulares trabajaban en la empresa nacional de telecomunicaciones y en los ferrocarriles nacionales. De ellos 520.000 eran miembros de Sohyo. En el caso del sindicato de ferrocarriles nacionales, en 1975 realizó una huelga reclamando el derecho de los trabajadores del Estado a declararse en huelga. La huelga duró ocho días y los trabajadores fueron derrotados. Esta derrota

puede ser considerada como un punto de quiebre en las relaciones de poder entre capital y trabajo que marcan el inicio de un período de redefinición del régimen de acumulación de capital.

Al mismo tiempo que fueron privatizadas las empresas estatales, los salarios de los trabajadores de los organismos estatales fueron comprimidos como parte de la política de reducción del gasto público. Estos trabajadores constituyen la base de Sohyo. Especialmente el sindicato de maestros y de trabajadores municipales incluyen respectivamente 680.000 y 1.280.000 miembros de Sohyo (1985). El debilitamiento de Sohyo es causado no solo por la privatización de empresas estatales sino también por la dificultad para evitar la caída relativa del salario de sus miembros en el sector público. El establecimiento de Rengo no puede ser desvinculado de ello.

Unidos al debilitamiento del poder de negociación de los trabajadores tuvieron lugar dos procesos: 1) El aumento absoluto y relativo del número de trabajadores irregulares. La mayoría de ellos son mujeres con excepción del caso de los trabajadores despachados. Al igual que la mayoría de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas no están sindicalizados. Frente a la importancia adquirida por las mujeres en el mercado de trabajo, no solo por el aumento en la cantidad de trabajadoras sino también por la flexibilidad que otorgan al mismo, el Estado promulgó la "Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral". A pesar de su nombre la ley no hace mas que institucionalizar la situación actual de las trabajadoras. 2) Debido a la introducción de tecnología ME en fábricas, oficinas y comercio la demanda de programadores e ingenieros en sistemas aumentó extraordinariamente. Sin embargo, la escasez de estos trabajadores no se tradujo en una mejora de sus condiciones de trabajo ni en un incremento sustancial de sus salarios. Su contrato a menudo adoptó el carácter de trabajo despachado. La Ley de trabajadores despachados reconoció legalmente esta situación. Debido al rápido cambio

tecnológico y a las características de su trabajo las habilidades adquiridas por estos trabajadores caducan rápidamente y su demanda es inestable. Al utilizar trabajo despachado, el capital puede adaptarse en forma elástica a los cambios en la composición de la fuerza de trabajo. En razón de que este punto está vinculado con los cambios en el proceso de trabajo debidos a la introducción de tecnología ME, a continuación regresamos a este tema.

9.2.- Tecnología ME y trabajo.

La introducción de máquinas herramientas con ME implica la construcción de un sistema de producción en que las máquinas son capaces de controlar sus propias operaciones. Con ese objeto, la medición y el procesamiento de la información se influyen mutuamente (aplicación del principio cibernético). La aplicación del principio de feed back a la operación de las máquinas herramientas conduce a la integración del proceso de producción como un proceso en que el diseño y la organización del conjunto preceden a la producción propiamente dicha.

Tal sistema de producción implica los siguientes desarrollos en las fuerzas productivas (70,101-102): 1) Con el objeto de desarrollar modelos matemáticos del sistema de producción, no solo es necesario un conocimiento concreto de sus etapas sucesivas sino también un conocimiento científico de las mismas; 2) Con el objeto de establecer un proceso de producción en forma de flujo y de adaptar las responsabilidades de los grupos de trabajo a tal proceso, son necesarios una reorganización del lugar de producción, una redefinición de las normas de producción y de los puestos de trabajo y una modificación en el tipo de responsabilidades y en los responsables del proceso de producción; 3) Detrás de estos cambios en la organización del trabajo se encuentra el

desarrollo de la industria electrónica. Por un lado los desarrollos orientados a la programación, el análisis de sistemas y el procesamiento de información, y por el otro la producción de máquinas dedicadas a la medición y el control de diversos procesos de producción. Las máquinas herramientas con CN son el producto de ambos desarrollos.

A partir de la aplicación de CN comenzó un proceso continuo de integración del proceso de producción. MC (Centro de maquinado), FMS (Sistema de manufactura flexible), CAD-CAM (Diseño y manufactura computarizados) y CIM (Manufactura integrada a través de computadoras) son ejemplos de tal proceso.

Como ya vimos, las habilidades adquiridas por los trabajadores a través del uso de máquinas herramientas de uso múltiple son objetivadas en los programas. La mayor parte del vínculo directo entre el trabajador y la máquina se transforma en tareas de control y mantenimiento de maquinaria y equipo. Las tareas objetivadas en los programas adoptan la forma de desarrollo, corrección y mejora de programas. Regresemos ahora a la redivisión del trabajo ocasionada por estos cambios en el proceso de trabajo.

9.2.1.- La división social del trabajo en el taller.

Desde el período de rápido crecimiento económico el llamado "sistema de administración japonés" implicó un constante flujo de información desde el lugar de trabajo a través del cual los administradores acumularon los conocimientos derivados de las habilidades de los trabajadores. Como resultado de las actividades de los pequeños grupos (círculos de control de calidad, etc.) y del estrecho vínculo entre ingenieros y trabajadores, aquellos tienen a su disposición la información proveniente del taller cuando deben encarar el proceso de diseño. La mejora del proceso de producción tiene por objetivo el incremento de la productividad. Los círculos de control de calidad, el sistema

de consulta mutua, la rotación de puestos de trabajo, el sistema de sugerencias, etc., generan importantes contribuciones al proceso continuo de racionalización. En la etapa de utilización de máquinas herramientas de uso múltiple la relación hombre-máquina todavía era fundamental y la experiencia era sinónimo de habilidad. El objetivo del movimiento por la productividad es el de acumular esas habilidades en manos del capital a través del flujo de información desde el taller y el de convertirla en mayor productividad a través de su utilización por parte de los ingenieros en el proceso de diseño.

¿En que forma cambió esta situación a partir de la introducción de tecnología ME? Veamos un caso descrito por el profesor Itoh Makoto a partir de su propia experiencia: "Hace unos días visité una pequeña empresa que introdujo CAD-CAM en el proceso de producción y escuché allí una conversación muy interesante. Anteriormente era importante el know how generado en el taller durante el proceso de producción. A partir de la introducción de CAD-CAM aunque la necesidad de tal know how no fue eliminada totalmente se hizo muy escasa. Por el contrario la forma de integrar cada tipo de máquina al conjunto del proceso de producción se hizo muy importante para su nivel de eficiencia. El hecho de diseñar el sistema de producción a partir de la comunicación entre ingenieros y trabajadores en el taller ya perdió importancia. El diseño del proceso de producción se convierte en fundamental y todo se decide allí. Por lo tanto mas allá de las personas calificadas para realizar esas tareas casi no se necesita a nadie y el proceso de producción puede ser dejado en manos de mujeres egresadas de preparatorias. En realidad en este taller solo trabajan mujeres egresadas de preparatorias" (57,27).

Ante esta situación podemos formularnos las siguientes preguntas: ¿Esta "polarización" de las habilidades requeridas de los trabajadores es un resultado inevitable de la incorporación de nueva tecnología? ¿Hasta que punto se ha difundido tal polarización en la división del trabajo? ¿La polarización

significa una amenaza para las actividades de pequeños grupos? ¿Bajo la utilización de tecnología ME los administradores necesitan de la información proveniente del taller? Aunque es difícil responder a ello en forma decisiva haremos algunas consideraciones al respecto.

La primer pregunta es la mas fácil de responder. Como ya vimos, la división del trabajo no es una consecuencia directa del tipo de tecnología utilizada. Entre tecnología y división del trabajo se encuentra el proceso de diseño del sistema de producción. En tal diseño están incluidos los puntos de vista de los administradores sobre el contenido del trabajo, la organización del trabajo, etc. Su objetivo es el de obtener la combinación mas remuneradora entre mejoras en la productividad y un control efectivo sobre la fuerza de trabajo.

En relación al grado de difusión de la polarización veamos primero la situación de las grandes empresas y de las pequeñas y medianas empresas. Las grandes empresas son el corazón del "estilo de administración japonés". Sus trabajadores regulares son a la vez la gran mayoría de los trabajadores sindicalizados de la industria privada. La proporción de trabajadores regulares de las grandes empresas dentro del total de los trabajadores de la industria manufacturera está decreciendo. Ellos son quienes están sometidos al sistema de empleo de por vida, de salario por antigüedad y de sindicato a nivel de empresa. En la mayoría de los talleres en que se introdujo tecnología ME los trabajos simples son realizados por trabajadores irregulares. No solo las tareas de operación de máquinas herramientas con CN sino también las tareas de ajuste de programas y de mantenimiento, debido al proceso continuo de racionalización se están haciendo cada vez mas sencillas. Sin embargo, las tareas de previsión de desperfectos y de desarrollo y mejora de programas implican la necesidad de conocimientos especializados. El "estilo de administración japonés" está basado en el entrenamiento y las promociones dentro de la empresa, es decir,

en la construcción de una carrera para el trabajador. Sin embargo, la simplificación de buena parte de las tareas hace innecesario tal régimen. Nuevamente en este caso la división del trabajo y sus consecuencias sobre el sistema de control de la fuerza de trabajo son decididos en el proceso de diseño del sistema de producción. Al mismo tiempo y con el objeto de evitar el empleo de trabajadores no calificados, las grandes empresas trasladan estas fases del proceso de producción a pequeñas empresas o al exterior. Esto y la expansión del empleo en el sector terciario hacen que la "polarización" se convierta en una característica de la división del trabajo a nivel del conjunto de la sociedad.

En el caso de las actividades de pequeños grupos, en razón de que solo los trabajadores regulares participan de ellas, su desarrollo está vinculado al tipo de división del trabajo adoptado. No tiene sentido la participación de trabajadores no calificados dedicados solo a "apretar botones" en los círculos de control de calidad. Debido a ello se intenta separar al trabajo no calificado de los trabajadores regulares y consecuentemente de las actividades de pequeños grupos.

¿Cual es el grado de importancia otorgado a la información proveniente del taller luego de la introducción de tecnología ME? La información introducida en los programas implica la objetivación de las calificaciones, las que pasan a ser patrimonio de quienes se dedican al desarrollo de programas. En este sentido debemos considerar los siguientes puntos. En la primera etapa de introducción de tecnología ME, en el caso de que las MH de uso múltiple y las MH con CN son utilizadas en la misma línea de producción, se necesitan trabajadores experimentados en el uso de MH de uso múltiple. Ante su progresiva aplicación en sistemas cada vez mas integrados de producción (FMS, CAD-CAM, CIM, etc.) la polarización se convierte en una alternativa cada vez mas factible. Otra alternativa es la asignación a grupos de trabajo de las tareas de operación, mantenimiento y ajuste y mejora de programas. En este caso se podrían preservar las actividades de pequeños grupos. En diversos estudios de

caso se han encontrado diversas combinaciones de ambas alternativas. En todos los casos es fundamental la impartición de conocimientos a los trabajadores sobre los nuevos sistemas de producción, por lo que la educación y el entrenamiento adquieren gran importancia.

El sistema de entrenamiento en dos etapas está asociado a la preservación de las actividades de pequeños grupos. En la primera etapa un grupo de trabajadores calificados es enviado a la empresa fabricante de la nueva maquinaria para ser entrenado allí. A menudo son elegidos jóvenes ingenieros de entre 25 y 35 años. La elección de los miembros de estos grupos tiene un fuerte impacto sobre el sistema de salario y promociones por antigüedad. Los miembros de este grupo una vez entrenados regresan a la empresa y transmiten estos conocimientos a otros trabajadores. La división del trabajo resultante está estrechamente vinculada al grado de extensión de esta segunda etapa. En un extremo podemos ubicar el caso en que la segunda etapa es inexistente, caso en que nos encontraríamos frente a la polarización y a un proceso de trabajo de corte taylorista. Los trabajadores son divididos en tres grupos: programación, mantenimiento y operaciones. En el otro extremo se encuentra la extensión del conjunto de las tareas a los trabajadores, lo cual es consistente con el sistema de administración prevaleciente ya en la década de los sesentas. Para que esta última alternativa sea puesta en práctica exitosamente es importante el entrenamiento de trabajadores de mediana y alta edad. Pero cuando se privilegia la relación costos-beneficios en el corto plazo estos trabajadores son trasladados a otros talleres. Esta es la solución adoptada hasta ahora en la mayoría de los casos.

A pesar de la gran importancia del entrenamiento, este es solo el reflejo de una división del trabajo decidida con anterioridad. La división del trabajo es decidida en el proceso de diseño del sistema de producción. Debido a la frecuente introducción de nueva tecnología, al desarrollo de nuevos

productos y a la racionalización del proceso de trabajo (integración de los procesos de producción y circulación de mercancías en razón de su informatización) las tareas desempeñadas por los ingenieros de producción y de investigación y desarrollo, por los ingenieros en software, por los analistas de sistemas, etc. han pasado a desempeñar un papel central. Sin embargo, la división del trabajo a nivel social, incluido el caso de los ingenieros (gran parte de los cuales son trabajadores despachados) se halla dividida entre trabajadores regulares y no regulares.

El proceso de innovaciones tecnológicas se convierte en un proceso planificado. Debido a ello también está cambiando la división del trabajo a nivel de los ingenieros. Cada ingeniero suele estar encargado de una sección más reducida del conjunto del proceso de trabajo. Hay casos en que los ingenieros ya no tienen idea de cuál es el resultado final de dicho proceso. En razón de que el trabajo de los ingenieros ha pasado a adquirir gran importancia en relación a las ganancias y a la acumulación de capital, existe una tendencia a la taylorización de su proceso de trabajo. En este caso aumenta la estratificación en el cuerpo de ingenieros y el proceso de decisión es centralizado en una elite de ingenieros y administradores. En la medida en que este proceso de decisión tiene lugar en el seno de relaciones de producción basadas en la utilización de trabajo asalariado y en las relaciones de poder asociadas con ella, tiene un carácter fuertemente político. Al mismo tiempo, una parte de los ingenieros cuando ingresan a la empresa son asignados directamente al área de investigación y desarrollo. Anteriormente recibían entrenamiento en el taller y esa era la base de las estrechas relaciones entre trabajadores e ingenieros. Su promoción del taller al área de investigación y desarrollo era parte del "estilo de administración japonés". Dentro de la aguda competencia por obtener ganancias extraordinarias en los mercados interno y externo, la relación entre ingenieros y trabajadores se está debilitando.

La alternativa adoptada en cuanto a división del trabajo está también vinculada al tipo de contrato de empleo de los ingenieros. Debido a la escasez de ingenieros el despacho de ingenieros desde las empresas fabricantes de MH con ME y desde las "casas de software" ha aumentado mucho.

La mayor parte de los ingenieros despachados desde las empresas fabricantes de MH con ME son analistas de sistemas. Ellos diseñan el sistema de máquinas junto a los ingenieros de producción de la fábrica que utilizará las nuevas MH. Tal diseño supone una política de administración de la fuerza de trabajo y en él se decide el tipo y la organización del proceso de trabajo. Si el objetivo es una división del trabajo flexible, luego de la introducción de tecnología ME estos ingenieros despachados transfieren el know how a los trabajadores trabajando durante cierto período de tiempo en el taller.

La mayor parte de los ingenieros despachados de las "casas de software" son programadores. El mercado de ingenieros despachados es llamado "mercado de trabajo intermedio" (66,208). El despacho de programadores y analistas de sistemas implica la disminución de los costos en las empresas que han introducido tecnología ME. En general son empleados solo hasta los 35 años de edad, por lo que la empresa con el objeto de ahorrar gastos de entrenamiento y salarios (bonos y sistema de "bienestar" a nivel de la empresa incluidos) tiende a preferir la alternativa del trabajo a despacho. A su vez debido a la rapidez de las innovaciones tecnológicas las habilidades de estos ingenieros suelen caducar rápidamente. Sin embargo, debido a la generalización de la utilización de fuerza de trabajo despachada y a la escasez de estos ingenieros, parte de ellos a pesar de su condición de despachados trabajan durante largos períodos en la misma empresa.

En relación a las condiciones de trabajo de los ingenieros despachados en la mayoría de los casos el período de despacho no ha sido acordado. El

contenido del trabajo abarca un amplio espectro de tareas. La jornada de trabajo es extensa y son obligados a adaptar su horario de trabajo al ritmo de operación de las computadoras. Por lo tanto el tiempo de despacho, el contenido del trabajo y el horario de trabajo son inestables. Las condiciones de trabajo del 60% de los ingenieros despachados desde empresas fabricantes de MH con ME y el 94% de los ingenieros despachados por casas de software son decididas por las empresas en que su fuerza de trabajo es utilizada. El 60% de los ingenieros despachados padecen de problemas de salud asociados con sus condiciones de trabajo tales como desorden en el horario de sueño, stress, debilitamiento físico, etc.(66, 219).

Las condiciones de trabajo de los ingenieros están vinculadas a la posición central que la industria electrónica y de software ocupan en la estructura de acumulación de capital a partir de la introducción de ME en los procesos de producción y circulación.

9.2.2.- La posición de la industria electrónica y de denkiroren, su sindicato.

En la industria electrónica MH con ME son utilizadas para producir MH con ME y bienes intermedios que son utilizados para su producción tales como circuitos integrados. Al mismo tiempo las MH con ME son utilizadas para la producción de bienes de consumo electrónicos y en estos se incluyen bienes intermedios generados también por la industria ME. Por último, a través de la aplicación de productos generados por la industria electrónica se desarrolla la microelectronización de otras ramas industriales.

En 1988 alrededor de dos millones de personas trabajan en la industria electrónica. De ellos 650.000 trabajadores son miembros de Denkiroren (sindicato de la industria electrónica). De ellos aproximadamente 500.000 personas trabajan en grandes empresas y 150.000 en pequeñas y medianas empresas. En 1985 el 75%

de los trabajadores sindicalizados eran trabajadores regulares de 12 grandes empresas (66, 237). Denkiroren organiza a la elite de trabajadores de la industria electrónica.

La industria electrónica es una industria oligopólica. Alrededor de unas pocas grandes empresas hay gran número de subsidiarias que van desde las empresas vinculadas directamente con las empresas madres hasta muy pequeñas empresas familiares. La mayoría de los trabajadores trabajan en las subsidiarias y en su gran mayoría no están sindicalizados. Entre las propias subsidiarias hay grandes diferencias en salario y condiciones de trabajo. A partir de la introducción de ME estas diferencias se hicieron aún mas grandes. Las grandes empresas derivaron a las pequeñas o medianas empresas que estaban en condiciones de responder a sus demandas de precisión, calidad, precio y tiempo de entrega, ciertas fases del proceso productivo que antes realizaban por sí mismas. Solo aquellas que pudieron introducir tecnología ME pudieron responder efectivamente.

La política sindical de Denkiroren es de corte colaboracionista. Promueve la distribución de los frutos de los incrementos en productividad y la protección y estabilidad del empleo. A nivel del discurso estos puntos no difieren de los promovidos por el movimiento por la productividad del Japón. Denkiroren ha realizado diversos estudios sobre la evolución de las condiciones de trabajo y en base a sus resultados ha propuesto diversas medidas, pero en realidad las condiciones de trabajo no han empeorado. Inclusive han habido despidos en relación con la incorporación de nueva tecnología (66, 281-84). La distribución de los frutos de los incrementos en productividad también fue particularmente desventajosa para los trabajadores a partir de 1975. Por ejemplo, entre 1975 y 1980 la productividad en la fabricación de maquinaria eléctrica se incrementó en un 113.7% y el salario real solo en un 10.4%.

Los delegados sindicales y los administradores de la industria

electrónica han realizado negociaciones colectivas en relación a la introducción de tecnología ME pero no se han establecido acuerdos formales. A pesar de la publicación de la "Guía para la protección del empleo y la humanización del trabajo bajo el impacto de la revolución de la microelectrónica" la mayoría de las negociaciones son realizadas con una perspectiva colaboracionista. En razón de ello en relación a la intensidad del trabajo, la responsabilidad y el nivel del entrenamiento, la jornada de trabajo, las horas extras etc., las negociaciones son de carácter informal. En relación al diseño del sistema de máquinas y de producción, las opiniones de los trabajadores no son tomadas en cuenta y el sindicato no realiza negociaciones que tomen en cuenta la incidencia del proceso de diseño sobre el contenido y la organización del trabajo. Inclusive a nivel de la protección del empleo las negociaciones son informales y han habido despidos. Este hecho es muy importante a la luz de que el "estilo de administración japonés" supone el sacrificio de otras condiciones de trabajo como contrapartida al aseguramiento del empleo a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.

9.2.3.- Acerca del "estilo de administración japonés".

El concepto de "polarización" ha sido utilizado para describir la división del trabajo dentro de la fábrica. Sin embargo, consideremos el hecho de que el mercado de trabajo en Japón está dividido por dos ejes: 1) trabajadores regulares e irregulares; 2) trabajadores de grandes empresas y de pequeñas y medianas empresas la mayoría de las cuales son subcontratistas. En términos generales solo el cuadrante que incluye a los trabajadores regulares de las grandes empresas está sometido al "estilo de administración japonés". En cierta medida los sistemas de salario por antigüedad, empleo de por vida y actividades de pequeños grupos también existen en pequeñas y medianas empresas, pero allí los despidos son mas frecuentes, también se contrata personal de mediana o alta edad y los sindicatos y las actividades de pequeños grupos son escasas.

Sin embargo, entre las diversas empresas subcontratistas existen grandes diferencias a este respecto. Desde las fábricas que introdujeron CAD-CAM hasta la gran cantidad de minúsculas empresas familiares las diferencias son enormes. Los costos y precios de los subcontratistas suelen depender en gran parte de las condiciones de producción y de la política de precios de la o las empresas madres. Este fenómeno también existe en otros países occidentales desarrollados, pero en el caso de Japón su desarrollo es mucho más marcado (57, 118). A pesar de esta tendencia general, a nivel de cada subsidiaria existen diversos grados de dependencia y están aumentando los casos en que una subsidiaria produce para un número cada vez mayor de empresas madres diversificando así el riesgo. Las pequeñas y medianas empresas que no son subsidiarias comparten con la mayoría de estas una baja productividad relativa, peores condiciones de trabajo y salarios más bajos. En 1982 el 68.2% de los trabajadores japoneses trabajaba en empresas con 100 trabajadores o menos cada una. Los trabajadores irregulares y los que trabajan en pequeñas o medianas empresas son los primeros en sufrir los efectos negativos provocados por una situación de crisis.

En la medida en que los administradores al decidir respecto al tipo de proceso de trabajo y sistema de control del personal a implementar toman en consideración también la asignación de parte del trabajo a trabajadores irregulares o de fases del proceso de producción a subsidiarias, estas dos áreas deben ser incluidas en el concepto de "estilo de administración japonés". Cuando los administradores piensan en maximizar sus beneficios y en obtener un control efectivo sobre la fuerza de trabajo, no solo piensan en el régimen salarial, en la organización del proceso de trabajo y en las relaciones con los sindicatos solo para el caso de los trabajadores regulares, sino que consideran a su vez la división del trabajo entre aquellos y los trabajadores irregulares y de las subsidiarias y el sistema de control y las condiciones de trabajo de estos últimos.

Si consideramos la división del trabajo a nivel de la sociedad en su conjunto, debido a la expansión en términos absolutos y relativos del sector terciario, el trabajo simple se está concentrando allí y en gran parte de las pequeñas y medianas empresas. A su vez, la mayor parte del trabajo simple utilizado por las grandes empresas es realizado por trabajadores irregulares. Se está desarrollando una polarización en la división del trabajo a nivel del conjunto de la sociedad. Este proceso es impulsado por el capital y el Estado a través de la política de "flexibilización de la oferta de fuerza de trabajo".

La división del trabajo a nivel de la empresa bajo las innovaciones tecnológicas contemporáneas, el papel de los sindicatos (en este caso de Denkioren) y el significado del "estilo de administración japonés" recién considerados están vinculados a la situación del proceso de acumulación de capital en el Japón contemporáneo tal como lo describieramos en la sección 9.1. Regresemos ahora al estudio del patrón de acumulación de capital y del modo de regulación en el Japón contemporáneo.

9.3.- Acerca del régimen de acumulación de capital y del modo de regulación en el Japón contemporáneo.

Denominamos régimen de acumulación a la articulación entre una forma de organización de la producción social (que implica ciertas relaciones sociales de producción desarrolladas a partir de un modo particular de organizar el proceso y el mercado de trabajo a partir de cierta base tecnológica que a su vez está en continuo proceso de cambio) y un modo de consumo social de los bienes así generados. Si la organización de la producción social tiene que ver con el proceso de producción y circulación de la riqueza, el modo de consumo está vinculado al proceso de distribución y al propio consumo.

Denominamos modo de regulación al conjunto de instituciones (desde instituciones gubernamentales o privadas o leyes hasta acuerdos implícitos que

gobiernan el ámbito de la competencia por ejemplo) que posibilitan la estabilidad de un régimen de acumulación. Para poder referirnos al modo de regulación contemporáneo del capitalismo japonés, deberíamos incorporar un análisis de las formas de competencia interna y externa y de las instituciones que las regulan (por ejemplo organizaciones empresariales, Ministerio de Industria y Comercio Internacional, Sogo Shosha, etc.) , un análisis del sistema financiero y del papel del Estado. Estos temas están totalmente fuera del alcance de este trabajo y cuando aquí nos referimos a modo de regulación el alcance del término será necesariamente incompleto.

En esta sección regresaré primero al proceso de producción y circulación y pasaré luego a referirme a la distribución y el consumo para así tener un panorama del régimen de acumulación de capital en el Japón contemporáneo. Por último trataré algunos puntos vinculados al modo de regulación a la luz de ciertos desarrollos institucionales recientes.

9.3.1.- La organización de la producción social: proceso de trabajo, mercado de trabajo y relaciones laborales frente a la informatización de los procesos de producción y circulación.

9.3.1.1.- División del trabajo.

Cuando tratamos el tema "ME y trabajo" nos referimos a la utilización de máquinas que controlan sus propias operaciones, a la objetivación de las habilidades de los operadores de MH en programas y al rápido desarrollo del hardware y el software vinculados a ambos procesos. Esto implica cambios en la división del trabajo y asignación de responsabilidades, los que pueden ser organizados según principios diversos. Cuando pretendemos comprender los principios que están detrás de la alternativa elegida debemos recordar que la introducción de nueva tecnología no está solo vinculada con la obtención de

incrementos en productividad y ahorro de mano de obra sino también con el control mas eficiente de la fuerza de trabajo.

Cualquiera sea la alternativa elegida en cuanto a división del trabajo y asignación de responsabilidades, la aplicación de tecnología ME de por sí modifica el principio jerárquico de control capitalista. El control que anteriormente era ejercido mediante directrices transmitidas por la dirección tiende a ser sustituido por el control directo de la producción. El control es a la vez mas abstracto y mas estricto. Los datos procedentes de la línea de producción pueden ser observados y analizados en forma instantanea por los administradores sin necesidad de la observación directa por parte de supervisores y de la comunicación a través de otros intermediarios. Los obreros no quedan sometidos a una restricción de tipo personal sino a un plan colectivo de producción (70).

Si lo observamos desde este punto de vista, la "utilización de varias máquinas (yoko), la "extensión de las tareas al ajuste y mejora de programas" (tate) y la rotación de puestos de trabajo no implican una concesión del capital en el sentido de expandir el ámbito de responsabilidad, conocimientos e influencia potencial de los trabajadores sobre el conjunto del proceso de producción. Este es diseñado por ingenieros y administradores de acuerdo a los objetivos de la empresa y materializado en un diseño del equipo de máquinas y en un plan colectivo de producción. Esta organización de la producción en forma de flujo y controlada centralmente evita los desequilibrios de tiempos entre puestos de trabajo que aparecen en las cadenas de producción cuando el trabajo está excesivamente parcelado.

En este sentido la división del trabajo prevaleciente en las grandes empresas japonesas ya antes de la crisis del Fordismo, incluía la rotación de puestos de trabajo, transferencias, etc. El trabajador no llegaba a la empresa

vinculado ya a un puesto de trabajo sino vinculado a una empresa y el ámbito de tareas a desplegar durante su carrera desde entonces puede ser muy diverso, tanto como las necesidades de la empresa. Esta forma de flexibilidad prevaleciente en Japón durante el período fordista y vinculada al sistema de empleo de por vida es un gran activo para la rápida adaptación de la división del trabajo a la producción en forma de flujo prevaleciente a partir de la introducción de tecnología ME.

Podemos adelantar aquí algunas conclusiones: 1) el sistema de empleo de por vida aplicado a un sector de la fuerza de trabajo en el ámbito de un mercado de trabajo fuertemente segmentado no es una fuente de rigidez en la administración del personal sino por el contrario una fuente de flexibilidad. La asignación de tareas y responsabilidades a los trabajadores regulares en un sistema de producción en forma de flujo puede ser fácilmente reconsiderada a partir de reasignaciones de trabajadores que nunca se hallaron atados a un puesto de trabajo. Por lo tanto, el sistema de empleo de por vida es funcional a la aplicación de tecnología ME en Japón de acuerdo a las características del mercado de trabajo; 2) la preexistencia de grupos de trabajo semiautónomos, rotación de puestos de trabajo, etc., permitió la descentralización de las decisiones operativas y la centralización de las actividades de diseño, planificación y administración de personal típicas de una división del trabajo opuesta a la polarización (ver las dos alternativas extremas presentadas en el punto 9.2.1.) en el sentido de que descentraliza ciertos procesos de decisión e implica la calificación de los miembros de los grupos de trabajo semiautónomos. Pero a su vez implica una concentración y un carácter más estricto del control de la fuerza de trabajo. La solución opuesta sería la polarización, que también ha sido aplicada en Japón y que en Estados Unidos y Europa significó la continuación del taylorismo bajo la utilización de tecnología ME (63, 15) (neofordismo); 3) autores como Kenney y Florida (61) pretenden haber encontrado en la descentralización de ciertas decisiones operativas, en la rotación de

personal, en el uso del flujo de información proveniente del taller para los propósitos de la administración a través de las actividades de los pequeños grupos, etc., una nueva organización del proceso de trabajo correspondiente al "posfordismo". En realidad estas características son patrimonio de la división del trabajo en Japón tal como existió durante la década de los sesentas y se han convertido en un gran activo en los setentas ya que en el caso de Japón no fue necesaria una "revolución" en los métodos de administración como consecuencia de la introducción de ME. Las rigideces típicas del proceso de producción fordista que culminaron en una crisis estructural de un régimen de acumulación de capital en Estados Unidos, nunca fueron importantes en Japón. Por consecuencia, en Japón la crisis no surgió del sistema de producción. Por el contrario, la flexibilidad de este último, con las lamentables consecuencias que esto significa para los trabajadores japoneses, permitió su rápida recuperación. Posteriormente regresaremos sobre la aplicabilidad de los términos "fordismo", "neofordismo", "posfordismo" y "ultrafordismo" al caso de Japón.

En cuanto a las diversas alternativas existentes entre una división del trabajo polar y la organización del trabajo en base a grupos de trabajo semiautónomos, en términos generales la elección dependerá del tipo o fase del proceso de producción de que se trate, el grado de sistematización de la micro-electronización del equipo de producción y del carácter de las relaciones prevalecientes entre capital y trabajo. Una mayor sistematización del sistema de máquinas con ME y un carácter conflictivo de las relaciones entre capital y trabajo implican mayores posibilidades de polarización de acuerdo a los objetivos de productividad y control de la fuerza de trabajo.

En cualquiera de los dos casos la pirámide jerárquica a través de la cual se transmiten órdenes tiende a ser achatada. La despersonalización del control conduce a erradicar los conflictos surgidos en los lugares de producción. Las nuevas relaciones sociales inmediatas de producción son

ejercidas a través de cosas, algo así como el traslado de las relaciones sociales mediadas por las cosas (mercancías y dinero) típicas de la economía mercantil al seno del taller, en que las "redes de información" se interponen entre administradores y trabajadores despersonalizando las relaciones sociales. Las consecuencias de ello en el caso de los trabajadores de oficina han sido descritas por el Profesor Shibata (66, 151-52). Él menciona el concepto de "relaciones humanas indirectas" y compara el ámbito laboral una vez desarrollada la automatización de la oficina con el mundo descrito por George Orwell en "1984". De esta forma los trabajadores tienden a permanecer aislados y las actividades sindicales que pretenden establecer un vínculo real con los problemas existentes en el lugar de trabajo son dificultadas.

De todas formas, si bien el control de los trabajadores de fábrica y oficina no deja de ser importante, el peso que la incorporación de ME otorga a las tareas de programación y diseño del sistema de producción hace que la dominación de los centros de programación, de elaboración de métodos, de investigación y desarrollo, etc., sea una instancia clave para el capital. De aquí se desprende el proceso de taylorización del proceso de trabajo de los ingenieros de investigación y desarrollo. El cuerpo de ingenieros es estratificado verticalmente y el proceso de trabajo es segmentado. La oficina de investigación y desarrollo no corresponde a la imagen de los ingenieros que individualmente producen "know how", imagen que por otra parte en raras ocasiones se presentó en Japón ya que el trabajo en grupos y el contacto directo con el taller fue característica de los ingenieros japoneses también antes de la introducción de ME. Hoy se asemeja a una fábrica en que la producción de "know how" no es dejada al ritmo azaroso de la creatividad de los ingenieros sino que es organizada racionalmente al igual que la producción de cualquier mercancía.

Este hecho está vinculado con la intensificación del "régimen de

acumulación intensivo" (01, 85-87). Una característica fundamental del fordismo según M. Aglietta es la conversión de la obsolescencia y de la incorporación de nueva tecnología en un proceso planificado y continuo. En este sentido las características de las innovaciones tecnológicas posteriores a la crisis como la racionalización del proceso de trabajo de investigación y desarrollo para obtener un flujo continuo de innovaciones puede implicar un cambio cuantitativo pero no cualitativo en tal régimen de acumulación intensivo. Desde este punto de vista no hay un cambio cualitativo de "régimen de acumulación" como el descrito por Aglietta entre los regímenes "extensivo" e "intensivo" en relación a la crisis de 1930. El acortamiento del período de obsolescencia de la tecnología responde a la búsqueda cada vez mas intensa de incrementos en productividad que contrarresten el aumento de la composición en valor del capital a través de un aumento del plusvalor relativo. Por otra parte, la caída en el valor de los circuitos integrados, las microcomputadoras, etc., a través de su aplicación a los medios de producción permite reducir o evitar el incremento en la composición en valor del capital.

9.3.1.2.- Proceso de trabajo, mercado de trabajo y relaciones capital-trabajo.

Leborgne y Lipietz distinguen tres formas distintas de resolución al conflicto entre capital y trabajo (63, 12-15): 1) negociación a nivel individual: implica el compromiso del trabajador con los objetivos de la empresa a cambio de la obtención de ingresos bajo la forma de bonos, promociones y una carrera profesional dentro de la empresa; 2) negociación colectiva: el sindicato ofrece el compromiso de sus miembros para con los incrementos en productividad y en la calidad del producto a cambio del derecho a controlar las condiciones de trabajo y de compartir los frutos de los incrementos en productividad; 3) la culminación del taylorismo a través de la expropiación del trabajador de sus habilidades y la conversión del taller en un módulo automático con algunos obreros haciendo tareas de alimentación de

máquinas y limpieza y algunos ingenieros controlando el proceso. Estas tres alternativas pueden ser contrastadas con dos formas extremas de organización del mercado de trabajo: 1) contrato salarial rígido; 2) contrato salarial flexible. Entre ambos extremos pueden encontrarse diversos tipos y grados de segmentación del mercado de trabajo.

En el caso que nos ocupa, durante el período de rápido crecimiento económico las formas resolutivas del conflicto capital-trabajo se han orientado hacia la negociación individual con escasa influencia de la negociación colectiva y la polarización. En cuanto a la negociación colectiva, aunque el "centro para la productividad del Japón" tuviera entre sus principios la distribución de los frutos de los incrementos en productividad y aunque ciertos sindicatos a través de la Ofensiva de Primavera intentaron hacer esto realidad en términos de salarios, el resultado fue un incremento de los salarios reales de la mitad respecto de los incrementos en productividad. Los trabajadores a cambio de su colaboración no obtuvieron el derecho a controlar tampoco las condiciones de trabajo.

Posteriormente a la crisis de los setentas el principio de negociación individual se fortaleció aún más y la influencia de la negociación colectiva prácticamente desapareció (incluyendo el papel de Shunto). Según ciertos estudios de caso, cuanto mas avanza el grado de sistematización de la tecnología ME aplicada (FMS, CAD-CAM, CIM) la alternativa de la polarización se hace mas atractiva para el capital.

Sin embargo estos razonamientos se centran en la consideración de un segmento del mercado de trabajo: el de los trabajadores regulares. Si consideramos el conjunto del mercado de trabajo la tendencia se dirige claramente hacia la flexibilización del contrato salarial en el contexto de un mercado de trabajo fuertemente segmentado (en el sentido de que la división

entre los sectores rígido y flexible está claramente delimitada y las ocasiones para el paso de uno a otro nivel son evidentes). La "política de flexibilización en la utilización de la fuerza de trabajo" es promovida por el Estado y por las organizaciones empresariales. Las leyes sobre los trabajadores despachados y sobre el trabajo femenino legalizan una situación de hecho respecto del aumento de los trabajadores despachados, de tiempo parcial, temporarios, etc. Por otro lado las organizaciones empresariales explícitamente promueven una política de mantenimiento del nivel de empleo con un fácil flujo de los trabajadores de un empleo a otro.

Por lo tanto, mientras el sistema de empleo de por vida permite al capital una utilización flexible de los trabajadores calificados que son el corazón de la industria manufacturera (flexibilidad en cuanto a puestos de trabajo, horas extras, etc.), este sector se achica continuamente (estos son a su vez la gran mayoría de los trabajadores sindicalizados de la industria privada). A su vez se agranda el sector sometido a formas de contratación flexible que no está sometido a ningún tipo de "negociación individual ni colectiva". Por lo que claramente estamos asistiendo a una polarización a nivel social en cuanto a las formas de contrato salarial. El polo flexible no solo fluye hacia el sector servicios sino que está también presente en la industria manufacturera y es importante entre los ingenieros a través del trabajo a despacho.

Si a partir de la introducción de sistemas tecnológicos avanzados aumentara la polarización en el corazón mismo de la industria manufacturera, estaríamos ante el principio del fin de la negociación individual y, por lo tanto, de los sindicatos por empresa. Pero difícilmente el capital emprenda este camino ya que estaría fomentando una nueva homogeneización de la clase obrera que sería peligrosa para la estabilidad de las relaciones laborales de corte colaboracionista que tanto aprecia.

Por el contrario, es de prever una política de fortalecimiento de la negociación individual frente a los trabajadores regulares. Una señal de ello está dada por la creciente importancia asignada a la evaluación de las habilidades y a los incrementos salariales y promociones en base a este criterio, perdiendo peso poco a poco el salario por antigüedad (13, 181). Sindicatos por empresa y empleo de por vida se fortalecerían aunque en relación a un sector cada vez más reducido de la clase trabajadora.

Frente a ello y a pesar de los obstáculos opuestos por el capital, la principal alternativa viable para el grueso de la clase trabajadora es la de apelar a nuevas formas de sindicalización.

9.3.1.3.- Producción y circulación.

La introducción de ME no solo afecta al proceso de producción sino también al proceso de circulación de capital. Producción y circulación quedan vinculadas muy estrechamente a través de sistemas de información que conectan directamente comercios, oficinas y lugares de producción. A su vez el abastecimiento de dinero se agiliza a través del uso de sistemas de información "on line" entre la empresa y los bancos. También el abastecimiento de materias primas y bienes intermedios es agilizado y surgen demandas de gran exactitud en cuanto al momento de entrega y a las especificaciones de calidad del producto. Por lo tanto, el circuito del capital dinero (D-M...P...M'-D') queda menos sujeto a perturbaciones circunstanciales y opera con gran eficiencia. Esto permite acelerar el proceso de circulación de capital, cosa que implica un mayor monto de ganancias por unidad de tiempo. Esta es una forma importante de contrarrestar las pérdidas que resultan de la obsolescencia prematura del equipo de producción debida al proceso continuo de innovaciones tecnológicas.

Nuevamente el peso recae sobre las condiciones de trabajo. El flujo

de información suele ser tan rápido que adecuar a él el ritmo de movimiento de las mercancías implica fuertes presiones de tiempo, por ejemplo, para los encargados de transporte y para las empresas subcontratistas (57) que deben cumplir con los requerimientos de tiempo y calidad (just on time system).

La unidad producción-circulación implica el problema de la realización. La informatización del proceso productivo y circulatorio si bien no implica la solución de un problema esencial de cualquier economía mercantil (primer fuente de la posibilidad de crisis), implica sí un paso adelante en la integración de todo el circuito del capital dinero que limita principalmente el problema solo al consumo final. Inclusive en muchos casos la flexibilidad de la línea de producción permite producir bienes de consumo duradero en una relación estrecha con el flujo de la demanda tal como se presenta en los comercios.

La distancia entre productor y consumidor se reduce. La posibilidad de existencia de mercancías que no pueden ser vendidas se reduce. En resumen, este es otro aspecto de la intensificación del "régimen de acumulación intensivo", el cual, como ya observamos implica la obsolescencia prematura y planeada. Desde el punto de vista de que está basado en el incremento continuo de la producción de plusvalía relativa no se trata de un cambio cualitativo sino de la intensificación de tal régimen. Luego de referirnos a los procesos de distribución y consumo regresaremos a este punto.

9.3.2.- Cambios en los procesos de distribución y consumo.

Como hemos visto, la respuesta inmediata a la crisis de los setentas fue el rápido incremento en la productividad y los escasos aumentos de los salarios reales. El correlato de este hecho en el ámbito del consumo fue la orientación de la producción hacia la exportación. El rápido incremento de la

exportación de bienes de consumo durables permitió que el sector productor de bienes de consumo (sector II) creciera en correspondencia con el rápido crecimiento del sector productor de bienes de capital (sector I) (ver tabla 20). La aplicación de ME a la producción de bienes de consumo durables aumentó su competitividad a nivel internacional. La microelectronización de los bienes de consumo implicó la introducción en el mercado de gran cantidad de nuevos productos y la reducción de su ciclo de vida. La flexibilidad que la aplicación de ME otorga a los sistemas productivos permite cambios rápidos no solo en las características de los bienes de consumo final sino también en las de los medios de producción.

Como vimos en la sección 9.1.1., entre el 50 y el 55% de la producción de circuitos integrados entre 1976 y 1980 fueron utilizados como bienes intermedios para la producción de bienes de consumo durables, una porción cada vez mayor de los cuales fue destinada a la exportación. El porcentaje exportado de la producción total de automóviles entre 1974 y 1984 pasó de 43.9% a 56.3%, de TV color de 31.3% a 62.2%, de estereos de 42.9% a 75.3%, de relojes de 57.9% a 84.1% y de cámaras fotográficas de 54.3% a 78.9% (67, 84).

Durante la década de los ochentas este auge de las exportaciones y el rápido incremento en el saldo favorable de la balanza comercial japonesa condujeron al desarrollo de conflictos comerciales, especialmente con Estados Unidos. Si entre 1975 y 1980 las exportaciones de bienes de consumo durables crecieron 158.6%, entre 1980 y 1985 su crecimiento cayó a 56.0%. De la misma forma la producción de bienes de consumo durables que entre 1975 y 1980 había crecido en 96.5%, entre 1980 y 1985 creció en 47.7%. La caída en los incrementos de producción y exportaciones de bienes de consumo durables implica la posibilidad de un sobredimensionamiento del sector productor de bienes de capital. Sin embargo, este excedente también encontró el camino de la exportación ya que el porcentaje de aumento de las exportaciones de bienes de capital

entre 1980 y 1985 fue de 65.7% frente a un 56.0% en el caso de los bienes de consumo durables (gráfica 3 y tabla 20).

De todas maneras la amenaza de una agudización de los conflictos comerciales implicó la necesidad de robustecer la demanda interna de bienes de consumo. Luego de que 1986 marcó la primera caída en el nivel de las exportaciones en todos los rubros considerados en la gráfica 3 (consumo durable, maquinaria eléctrica, maquinaria general y bienes de capital) y el PBI creció solo en un 2.6% , 1987 marcó el inicio del llamado crecimiento liderado por la demanda interna. Pero este tipo de crecimiento no se basó en el aumento de los salarios reales sino en las ganancias de capital obtenidas a través de la especulación con tierras, acciones, etc. El aumento del consumo interno fue principalmente aumento en el consumo de bienes de lujo por parte de los propietarios de activos de capital. "Incrementos en los valores de activos financieros y de otro tipo han creado un sector de nuevos ricos quienes compran automóviles y ropa de lujo y realizan caros viajes al exterior. Este sector está detrás del reciente aumento en el consumo personal... . Una división de clases parece estar formándose entre quienes poseen activos sobre los que pueden obtener ganancias y aquellos que no los tienen (Japan Economic Journal, 15 de Agosto de 1987, citado en 67, 100). A su vez en 1987 crecieron las exportaciones de maquinaria eléctrica y levemente las de maquinaria general continuando la caída en las exportaciones de bienes de consumo durables (gráfica 3).

Queda claro entonces que no se trata de un retorno a un patrón de crecimiento basado en una distribución mas remuneradora para los trabajadores en relación a la que tuvo lugar entre 1975 y 1985 (entre 1985 y 1987 el salario real creció solo un 3%, [64, 91]). Por el contrario, la creación de Rengo, la privatización de las grandes empresas estatales, la legalización de las condiciones de trabajo de los trabajadores despachados y de las mujeres, significó un avance decisivo de la "política de flexibilización de la contratación de

fuerza de trabajo" y del debilitamiento de los sindicatos mas militantes. Coincidentemente con ello las diferencias de ingresos entre distintos sectores sociales se incrementa.

¿Como se articulan entonces los cambios en el ámbito de la producción y la circulación que implican una intensificación de la obsolescencia de los medios de producción y de los propios productos, con los cambios en la distribución y el consumo que implican un debilitamiento del salario a partir de la polarización a nivel social de los sistemas de contratación salarial (flexibilización y reducción del sector sometido a "contrato salarial rígido)? Recordemos que una de las contradicciones que el capital lleva consigo desde su propio nacimiento es la necesidad de pagar salarios bajos para incrementar la tasa de ganancia y la necesidad de pagar salarios altos para posibilitar la realización del producto. El crecimiento basado en las exportaciones y en el consumo de los poseedores de activos de capital y de un sector privilegiado sometido a un "contrato salarial rígido" puede observarse desde este punto de vista como una solución óptima para el capital. Los trabajadores por su parte se encuentran ante la paradoja de que los productos que ellos mismos producen en los talleres les son vendidos a precios mucho mayores que los que la misma empresa obtiene por el mismo producto en el mercado externo.

Una segunda contradicción que enfrenta el capital por su propia naturaleza es la necesidad de buscar aumentos de productividad a través de la incorporación de nueva tecnología y el efecto contrario generado sobre las ganancias a partir del aumento en la composición en valor del capital (CVC). En el caso de la tecnología ME los aumentos en la CVC suelen ser limitados por los importantes aumentos en la productividad de semiconductores, microcomputadoras, etc. Sin embargo, los sistemas FMS, CAD-CAM o CIM implican altos costos. Una CVC siempre mayor implica la necesidad de un costo salarial social real siempre menor.

Sin embargo, la obsolescencia planeada y el régimen de acumulación intensivo son características del fordismo, el cual en correspondencia con ello dió lugar al consumo masivo. Consumo masivo y caída en el costo salarial social real coexistieron a través de aumentos sustanciales en el salario real aunque menores que el aumento de la productividad. Límites a los aumentos de productividad surgidos en el corazón del proceso productivo y el poder de los sindicatos que no permitió una contención correspondiente del salario real (ambos sucesos surgidos en Estados Unidos) determinaron la crisis de este sistema. El carácter de la solución dada a esta crisis en Japón está directamente vinculada con el debilitamiento del movimiento obrero.

Pero, ¿en qué medida la liberalización del mercado de trabajo, la contención salarial y el consumo basado preferentemente en bienes de lujo y exportaciones puede ser considerado un nuevo régimen de acumulación de capital? El hecho de que este régimen se establezca dependerá de la institucionalización de las formas de contratación salarial y del tipo de relaciones entre capital y trabajo que supone. En este sentido el capital ha dado grandes pasos a través de la privatización de grandes empresas estatales, la reforma administrativa del Estado de la que aquella es una parte, la unificación de los sindicatos que representan a los trabajadores sometidos a contrato salarial rígido a través de la formación de Rengo y las leyes de trabajo femenino y de trabajadores despachados. Aunque la oposición a estos movimientos es escasa, no es inexistente. Si una institución representa una "cristalización de ciertas relaciones de fuerza en un ámbito conflictivo determinado" es por naturaleza dinámica, tal como las relaciones de poder que le dieron origen. De todas maneras, la estabilidad del marco institucional a largo plazo implica la estabilidad de un régimen de acumulación de capital en el ámbito de lo que llamamos "modo de regulación".

9.3.3.- Acerca del modo de regulación en el Japón contemporáneo.

La relación apuntada entre dinámica institucional y relaciones de poder ubica al conflicto social en el corazón de la dinámica de un modo de regulación. Se trata de los mismos conflictos que se hallan detrás de cada categoría económica en la teoría del capitalismo desarrollada por Marx, entre los que el fundamental está vinculado a la categoría ganancia y se refiere al conflicto entre capital y trabajo.

Cuando diversos autores se refieren al modo de regulación surgido de la crisis de los setentas lo definen como "neofordismo" (70), posfordismo (61) o "ultrafordismo" (60). Por lo tanto, estas definiciones presuponen una definición de lo que se entiende por fordismo. Sin embargo, esta no es siempre clara.

M. Aglietta destaca el surgimiento de la obsolescencia planeada y el consumo masivo de la clase obrera en el ámbito de un proceso de trabajo en que la utilización del "belt conveyer" se une a la forma taylorista de división del trabajo. Su estabilidad depende de que los incrementos en los salarios reales sean tan altos como para permitir el desarrollo del consumo masivo y no tan altos como los incrementos en productividad para permitir un aumento del plusvalor relativo que compense el aumento de la composición orgánica del capital (70). Desde este punto de vista el argumento de quienes caracterizan al fordismo como un modo de regulación en que salarios reales y productividad crecen al mismo ritmo (63, 6) es inaceptable. Por el contrario, este último hecho es una de las formas de manifestación de la crisis.

El término "posfordismo" se refiere a la creación de nuevos mecanismos institucionales y sociales que trascienden a los de la producción masiva y consumo masivo fordistas. "Neofordismo" se refiere al uso de nueva tecnología

para generar la reanudación del crecimiento económico dentro del contexto general de las instituciones y relaciones sociales fordistas (61, 147). Por último, el término "ultrafordismo", propuesto por el Prof. Kato Tetsuro (60), se basa en el punto de vista de Dohse, Jurgens y Malsh (56) de la sobreexplotación de los trabajadores japoneses dentro de un sistema de organización de la producción y de las relaciones laborales significativamente diferente al prevaleciente en Estados Unidos durante el período fordista (56, 117-118).

El neofordismo prevaleció en Europa y Estados Unidos durante el primer período de introducción de tecnología ME, en que esta fue combinada con una organización del trabajo de corte taylorista, mientras que con posterioridad se comenzó a evolucionar hacia la organización del trabajo en grupos semiautónomos importando a su vez algunas características del "estilo de administración japonés" (rotación de puestos de trabajo y reducción de las clasificaciones de los mismos, actividades de pequeños grupos, etc.).

Para pensar el neofordismo en Japón debemos remitirnos a la existencia del fordismo en Japón. La diferencia fundamental que observamos en relación a la descripción realizada por Aglietta se refiere al proceso de trabajo. ¿El período de rápido crecimiento económico se basó en la organización taylorista del trabajo? Según hemos visto, la rotación de los roles de los trabajadores, los grupos de trabajo semiautónomos, la promoción del flujo de información desde el taller, el trabajo de los ingenieros en el taller junto a los trabajadores, el sistema de consulta mutua y las actividades de los pequeños grupos, no surgen como resultado de la crisis sino que son preexistentes a ella. El hecho de que hayan sido adecuadas a la aplicación eficiente de tecnología ME y que por lo tanto se hallan desarrollado rápidamente en la segunda mitad de los setentas y en los ochentas no implica que sean una alternativa frente a otra forma de organización del trabajo preexistente. En la década de los sesentas la administración participativa (entiéndase por ello el entrenamiento

de los trabajadores y la concentración de sus ideas en manos de la administración) estaba ya en desarrollo. Por lo tanto, el concepto de neofordismo no es aplicable al caso japonés ya que la nueva tecnología fue introducida en el seno de una organización del proceso de trabajo y de las relaciones sociales inmediatas de producción diferentes a las fordistas. Menos aún se puede hablar de crisis del fordismo en Japón como crisis de una forma de organización del proceso de trabajo. La crisis del fordismo surge en Estados Unidos y se expande al resto de los países bajo la forma de crisis de un orden económico y monetario internacional.

De acuerdo con el mismo razonamiento, el concepto de "posfordismo" japonés, denominado por Kenney y Florida "Fujitsuismo", pretende que "innovaciones institucionales recientes permiten a las grandes corporaciones japonesas vincular estrechamente producción e innovación, establecer subsidiarias semiautónomas para incubar las innovaciones tecnológicas y difundir rápidamente las innovaciones a la manufactura básica" (61, 122). Posteriormente basan el éxito de este sistema en las características del proceso de trabajo que hemos descrito, especialmente en el flujo de información desde el taller, que son anteriores a la crisis. Si bien a ellos se agregan el sistema "just in time" y el establecimiento de subsidiarias semiautónomas en las que se suele ensayar la aplicación de nueva tecnología, pienso que no se puede basar en estos hechos el surgimiento de un nuevo régimen de acumulación y un nuevo modo de regulación. Por el contrario, hemos visto que estos desarrollos están generando una polarización de las formas de contrato salarial a nivel social que implica polarización en condiciones de trabajo, salario, etc. Incluso esta polarización llega al corazón de la industria manufacturera con crecientes cantidades de trabajadores irregulares en las grandes empresas y un achicamiento del sector sometido a contrato salarial rígido. Basar el concepto de posfordismo en la existencia de las características del proceso de trabajo surgidas en las grandes empresas japonesas durante el período de rápido crecimiento económico,

no solo es un error de periodización, sino que tiende a difundir el mito de la administración japonesa como patrimonio y para beneficio del conjunto de la sociedad. A su vez facilita el desarrollo de críticas a la teoría de la regulación orientadas a su falta de consideración de la lucha de clases.

Por último, el punto de vista que basa la rápida caída del cociente salario real/productividad en relación con Estados Unidos y Europa Occidental en una organización de la producción y del sistema de relaciones laborales significativamente diferentes a la fordista (56) tiene la ventaja de que no pretende que este sistema sea una consecuencia de la crisis de los setentas y lo vincula con el fordismo oponiéndolo a él y no como su superación. El argumento destaca también la importancia de los flujos de información originados en el taller, el potencial innovador de los trabajadores, la presión social sobre el individuo mediada por el grupo de trabajo, la coexistencia del sistema de empleo de por vida con una fuerte competencia a nivel individual, la separación del sistema de salarios del contenido del trabajo, las horas extras como forma de flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, el vínculo entre el sindicato y los capataces (trabajadores clave) quienes representan al sindicato y a la administración a la vez, la influencia de la empresa sobre la vida de los trabajadores fuera de la empresa, etc., como características peculiares del caso japonés que hacen que difiera cualitativamente del fordismo tal como existió en Estados Unidos. Estas características que implican prácticamente un control omnipresente de los trabajadores, permiten una mayor obtención de plusvalor relativo que en el caso de Estados Unidos. Dohse et al. denominan a este sistema "Toyotismo". El término "ultrafordismo" quizás sea menos indicado por suponer un fordismo japonés.

No obstante ello debemos apuntar que son patrimonio de los trabajadores regulares solamente. Con posterioridad a la crisis y de acuerdo con la evolución de las relaciones de poder entre capital y trabajo que hemos expuesto

ha tendido a institucionalizarse la "flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo". Ambos sectores, flexible y rígido, combinados según las necesidades del capital en el contexto de relaciones laborales dominadas por el colaboracionismo, permiten el relanzamiento de una rápida acumulación de capital sobre la base de una fuerte explotación de la fuerza de trabajo.

Dohse et al., quienes publicaron su trabajo en 1985, destacan la imposibilidad de exportar este sistema de organización de la producción y de relaciones laborales a los países occidentales. Kenney y Florida, quienes publicaron su trabajo en 1988, critican este punto de vista a partir de desarrollos contemporáneos en Estados Unidos (61, 142-145). Pienso que su crítica es acertada en este punto, pero a renglón seguido afirman que "esto muestra la debilidad de la tesis de la sobreexplotación que sostiene que el éxito del capitalismo japonés descansa en el poder arbitrario de los administradores y en la desorganización relativa de los trabajadores japoneses" (61, 144-145). Por el contrario, a la luz de lo expuesto en este trabajo pienso que la posibilidad de la exportación de este régimen de acumulación a países occidentales está basada en el debilitamiento de las organizaciones obreras en dichos países.

BIBLIOGRAFIA.Primera parte.

- 01.-ITOH Makoto, "Japanese capitalism restructured" en A.M.P.O. -Japan-Asia quarterly review-, Vol. 17, #2, 1985, pags. 49 a 51.
- 02.-ITOH Makoto, "What japanese administrative reform means" en A.M.P.O. -Japan-Asia quarterly review-, Vol. 16, #4, 1984, pags. 38 a 40.
- 03.-Japan External Trade Organization, Productivity and quality control,
Mimeo.
- 04.-The Japan Institute of Labor, Highlights in japanese industrial relations -a selection of articles from the Japan Labor Bulletin-, Tokyo, 1983.
- 05.-The Japan Institute of Labor, Labor unions and labor-management relations,
Japanese industrial relations series #2, Tokyo, 1986.
- 06.-The Japan Institute of Labor, Wages and hours of work, Japanese industrial
relations series #3, Tokyo, 1984.
- 07.-The Japan Institute of Labor, Labor-management communication at the
workshop level, Japanese industrial relations series #11, Tokyo, 1983.
- 08.-The Japan Institute of Labor, Employee benefits and industrial relations,
Japanese industrial relations series #12, Tokyo, 1984.

- 09.-Japan Productivity Center, Joint labor-management consultation system -its features and status-, Tokyo, 1985.
- 10.-Japan Productivity Center, Labor-management relations in Japan -the present state and issues-, Tokyo, 1985.
- 11.-Japan Productivity Center, The productivity movement in Japan -the basic concept of productivity and the development of the productivity movement-, Tokyo, 1985.
- 12.-KAJI Etsuko, "Herded into the labor market", en A.M.P.O. -Japan-Asia quarterly review-, Vol. 18, #2 y 3, 1986, pags. 34 a 41.
- 13.-KAZUTOSHI Koshiro, "The quality of working life in japanese factories" en Shirai Taishiro (comp.), Contemporary industrial relations in Japan, Madison-Londres, The University of Wisconsin press, 1983, pags. 63 a 88.
- 14.-SHIRAI Taishiro, "A theory of enterprise unionism" en Shirai Taishiro (comp.), Contemporary industrial relations in Japan, op.cit., pags. 117 a 144.
- 15.-SHIRAI Taishiro, "Characteristics of japanese managements and their personnel policies" en Shirai Taishiro (comp.), Contemporary industrial relations in Japan, op.cit., pags. 369 a 384.
- 16.-TAKAGI Sumiko, "Women in the labor front" en A.M.P.O. -Japan-Asia quarterly review-, Vol. 18, #2 y 3, 1986, pags. 48 a 54.
- 17.-TOKUNAGA Higeyoshi, "A marxist interpretation of japanese industrial relations" en Shirai Taishiro (comp.), Contemporary industrial relations

in Japan, op.cit., pags. 313 a 330.

- 18.-UJIHARA Shojiro, Enterprise based labor unions in Japan, Annals of the Institute of Social Science #21, Universidad de Tokyo, 1980.
- 19.-YOKOYAMA Yoshio, "Japanese workers -suffering in distrust of unions-", en A.M.P.O. -Japan-Asia quarterly review-, Vol. 16, #1 y 2, 1984, pags. 20 a 25.
- 20.-YOKOYAMA Yoshio, "The japanese labor movement -gasping for refreshment-" en A.M.P.O. -Japan-Asia quarterly review-, Vol. 17, #2, 1985, pags. 36 a 48.

Segunda parte.

- 21.-BRAVERMAN Harry, Trabajo y capital monopolista, Sexta edición en Español, México, Ed. Nuestro Tiempo, 1983.
- 22.-CORIAT Benjamín, El taller y el cronómetro, Segunda edición en Español, México, Ed. Siglo XXI, 1985.
- 23.-Imano Koichiro, Technological changes in machinering processing shops and changes in work patterns and work organization, ponencia presentada en el simposio internacional "Coping with new technology in Japan and the Federal Republic of Germany" llevado a cabo en Berlín entre el 29 y 30 de Agosto de 1986.
- 24.-International symposium on microelectronics and labor, Report of the

Executive Organizing Committee, simposio llevado a cabo en Tokyo entre el 25 y el 27 de Septiembre de 1985.

25.-ISHIDA Mitsuo, Microelectronics, wages and personnel management system in Japan, ponencia presentada en el simposio de Berlin 1986 (ver 23).

26.-The Japan Institute of Labor, Microelectronics and the response of labor unions -results of a questionnaire survey of labor unions-, Tokyo, 1984.

27.-The Japan Institute of Labor, Technological innovations and industrial relations, Japanese industrial relations Series #13, Tokyo, 1985.

28.-Japan Productivity Center, The microelectronics revolution and labor-management relations, Tokyo, 1982.

29.-KAMEI Masao, Microelectronics and labor, ponencia presentada en el simposio de Tokyo 1985 (ver 24).

30.-KAWAGUCHI Hiroyuki, Microelectronics and improvement of working conditions, ponencia presentada en el simposio de Tokyo 1985 (ver 24).

31.-KAZUTOSHI Koshiro, "The employment effect of microelectronics technology", en Japan Labor Bulletin, March 1982.

32.-KUROKAWA Takeshi, Trade unions views of microelectronization, ponencia presentada en el simposio de Tokyo 1985 (ver 24).

33.-KUWAHARA Yasuo, "Living with new technology -Japan's experience with robots" en Japan Labor Bulletin, June 1982.

- 34.-KUWAHARA Yasuo, Labor and management views of and their responses to microelectronics in Japan, ponencia presentada en el simposio de Tokyo 1985 (ver 24).
- 35.-KUWAHARA Yasuo, "From adaptation to control -labor and management response to technological innovation in Japan- en Japan Labor Bulletin, March 1984.
- 36.-MAURICE Marc, Microelectronics and changes in job content, job requirements and a sequence of job promotion or worker's career, ponencia presentada en el simposio de Tokyo 1985 (ver 24).
- 37.-MINE Manabu, The impact of microelectronics technology and the related policies in Japan, publicación del Instituto de Investigación O'hara sobre problemas sociales #316, Tokyo, Marzo 1985.
- 38.-NAKAJIMA Keiko, "Microelectronics: for women the technology of opression", en A.M.P.O. -Japan-Asia quarterly review-, Vol. 18, #2 y 3, 1986, pags. 42 a 47.
- 39.-NAKAMURA Keisuke, Management strategies and changes in the employment structure of small and medium size enterprises in manufacturing industry under technological innovation, ponencia presentada en el simposio de Berlin 1986 (ver 23).
- 40.-National Institute of Employment and Vocational Research, Reporte de investigación sobre la influencia cualitativa de la tecnología microelectrónica sobre el empleo -especialmente en los talleres de fabricación de maquinaria-, Tokyo, 1983, (en Japonés).
- 41.-NITTA Michio, Technological change, employment adjustment and industrial

relations -experience in the japanese steel industry in the 1970's and after, ponencia presentada en el simposio de Berlín 1986 (ver 23).

- 42.-OKUDA Kenji, Harmony of technology and human ability under microelectronization, ponencia presentada en el simposio de Tokyo 1985 (ver 24).
- 43.-PIORE Michael, Technology, flexibility and work structure, ponencia presentada en el simposio de Tokyo 1985 (ver 24).
- 44.-PIPITONE Ugo, El capitalismo que cambia, México, Ed. Era, 1986.
- 45.-SHAIKEN Harley, "Computadoras y relaciones de poder en la fábrica" en Cuadernos Políticos, #30, 1981, pags. 7 a 32.
- 46.-SHIROKAWA Tsuneo, Coping with the diffusion of microelectronics, ponencia presentada al simposio de Tokyo 1985 (ver 24).
- 47.-SATO Yukio, Changing roles for skilled workers and the system for developing worker's capabilities in the age of microelectronics, ponencia presentada en el simposio de Tokyo 1985 (ver 24).
- 48.-SHIRAI Shintaro, Effects of microelectronic developments on employment and response of Japan, ponencia presentada en el simposio de Tokyo 1985 (ver 24).
- 49.-TSUCHIYA Kenzaburo, Occupational health and safety in automation and robotics, ponencia presentada en el simposio de Tokyo 1985 (ver 24).
- 50.-UJIHARA Shojiro, Fundamental issues on microelectronics in relationship

to labor and industry, National Institute of Employment and Vocational Research, Tokyo, 1985.

51.-UJIHARA Shojiro, Review of research into microelectronics and labor in Japan, ponencia presentada en el simposio de Berlín 1986 (ver 23).

52.-USAMI Tadanobu, Toward the harmony between human being and new technology, particularly microelectronics, ponencia presentada en el simposio de Tokyo 1985 (ver 24).

Fuentes estadísticas.

53.-The Japan Institute of Labor, Japanese working life profile -statistical aspects-, Tokyo, 1986.

54.-Japan Productivity Center, Indices, National economy, corporate management and productivity, Tokyo, 1986.

55.-Japan Productivity Center, Practical handbook of productivity and labour statistics, Tokyo, 1985.

NOTA: Las ponencias presentadas en el simposio de Tokyo 1985 se hallan reunidas en: International Symposium on Microelectronics and Labour -Proceedings-, publicado por "The National Institute for Employment and Vocational Research". Los trabajos aquí citados se encuentran en las siguientes páginas: 29.- p.76 a 81; 30.- p.285 a 291; 32.- p.361 a 365; 34.- p.311 a 335; 36.- p.189 a 201;

- 42.- p.225 a 238; 43.- p.269 a 284;
46.- p.366 a 368; 47.- p.218 a 224;
48.- p.369 a 398; 49.- p.399 a 401;
50.- p.1 a 18; 52.- p. 71 a 75.

En el caso de las ponencias presentadas en el simposio de Berlin 1986 a fines del mismo año aún no había publicación disponible.

Capitulo 9.

- 56.- Dohse K., Jurgens U., Malsch T., From "Fordism" to "Toyotism"? The social organization of the labor process in the Japanese automovile industry, Politics and Society, Los Altos, California, 1985.
- 57.- 現代情報化研究会、情報化時代の人材育成、総合労働研究所、東京、1987年。
 Grupo de investigación sobre la informática contemporanea, La formación de recursos humanos en la era de la informática, Instituto de investigación sobre problemas laborales, Tokyo, 1987.
- 58.- Gordon D., Edwards R., Reich M., Segmented work, divided workers -the historical transformation of labor in the United States-, Cambridge University Press, New York, 1982.
- 59.- 伊藤誠、日本はポスト・フォーディズムへの調整を終えたか、エコノミスト、1988年9月6日、26～31ページ、東京。Itoh Makoto, ¿Ha finalizado el ajuste posfordista en Japón?, Economista, Tokyo, 6 de Septiembre de 1988.

- 60.- Kato Tetsuro, The age of "Japamerica"? Taking the Japanese development seriously, ponencia presentada en el simposio internacional "Cambios culturales en el periodo de transformación del sistema mundial capitalista: algunas reconsideraciones", Universidad de Hitotsubashi, Tokyo, Septiembre 1988.
- 61.- Kenney M., Florida R., Beyond mass production: production and the labor process in Japan, Politics and society, Los Altos, California, 1988.
- 62.- Kotz David M., A comparative analysis of the theory of regulation and the social structure of accumulation theory, ponencia presentada en el congreso internacional de la escuela de la regulación, Barcelona, España, Junio de 1988.
- 63.- Leborgne D., Lipietz A., New technologies, new modes of regulation: some spatial implications, ponencia presentada en el congreso internacional de la escuela de la regulación, Barcelona, España, Junio de 1988.
- 64.- Management and coordination agency, Statistics bureau, Japan Statistical Yearbook, Tokyo, 1988.
- 65.- 奥林康司、ME技術革新下の日本的経営、中央経済社、東京、1988年3月。
Okubayashi Koji, La administración japonesa bajo la innovación tecnológica microelectrónica, Chuokeizaisha, Tokyo, Marzo de 1988.
- 66.- 柴田弘捷、電機のレクチャー -デュアル・イノベーション-、中央法規出版、東京、1986年8月。Shibata, Hirokachi, Conferencia sobre electrónica -innovación dual-, Chuohokishuppan, Tokyo, Agosto de 1986.

- 67.- Steven Rod, The high yen crisis in Japan, Capital and Class #34, p.76 a 118, London, England, 1988.
- 68.- 隅谷三喜男、技術革新と労資関係、日本労働協会、東京、1985年2月。
Sumiya Mikyo, La innovación tecnológica y las relaciones capital-trabajo.
Japan Institute of Labor, Tokyo, Febrero de 1985.
- 69.- 東洋経済、経済統計年鑑、東京、1988年。Toyokeizai, Anuario de estadísticas económicas, Tokyo, 1988.
- 70.- Aglietta Michel, Regulación y crisis del capitalismo, México, Ed. SIGLO XXI, 1979.