

JOSE DANIEL TOLEDO BELTRAN

EL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES
Y SU CONTRIBUCION AL DESARROLLO ECONOMICO DE JAPON

TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE MAESTRIA
EN ESTUDIOS DE ASIA Y AFRICA DEL NORTE

CENTRO DE ESTUDIOS DE ASIA Y AFRICA DEL NORTE
EL COLEGIO DE MEXICO

MEXICO, D.F., 1980

PRIMERA PARTE

I N D I C E

PRIMERA PARTE

INTRODUCCION

CAPITULO I: ESTABLECIMIENTO DE LAS RELACIONES
INDUSTRIALES EN EL JAPON MODERNO

1.	Las condiciones básicas y el punto de partida	25
2.	El Estado: pionero de la industrialización	32
3.	Los nuevos empresarios	35
4.	Los trabajadores: de la campiña a la fábrica	42
5.	Desarrollo del movimiento sindical	52
6.	Formación del sistema de relaciones industriales	64
-	La idea de la empresa como la gran familia.	
-	Dimensiones del paternalismo.	
-	Establecimiento del Nenkö chingin seidō o sistema de salario por antigüedad.	

- El dualismo en la estructura industrial.
- Restricciones al desarrollo del movimiento sindical.

7. Conclusiones 86

CAPITULO II: EL "ESTADO DE GUERRA" Y LAS RELACIONES INDUSTRIALES

1. La situación política interna y el contexto internacional 94

2. La economía de guerra y sus repercusiones 97

3. La economía de guerra y las relaciones industriales 102

- El mercado de trabajo, empleo y salarios.
- Los trabajadores: nada nuevo bajo el Imperio del Sol Naciente.

4. Conclusiones 120

CAPITULO III: EL SELLO DE LA OCUPACION

1. La desmilitarización 127

2. La Democratización 129

3. La política del "curso inverso" 143

4.	Rehabilitación e independencia	151
5.	El movimiento obrero: de la libertad al <u>de</u> sarrollo controlado	155
	- Reconocimiento y estímulo al desarro- llo inicial del movimiento sindical.	
	- El boom de la Sindicalización.	
	- Fragmentación del movimiento sindical.	
	- Nuevas ofensivas y mayores regulaciones.	
	- El "curso inverso" en el movimiento laboral.	
	- Control y estabilización.	
6.	Las relaciones industriales: ¿cambio o <u>con</u> tinuidad?	182
	- El Estado: de la indefección al control.	
	- La Empresa: de la disolución a la <u>recon</u> centración del poder económico.	
	- Los trabajadores: legitimación de un <u>in</u> terlocutor.	
7.	Conclusiones	197

SEGUNDA PARTE

CAPITULO IV: LAS RELACIONES INDUSTRIALES BAJO LA ERA
DEL RAPIDO CRECIMIENTO

1.	Los factores del rápido crecimiento	203
2.	La dinámica de los ciclos económicos en la era del rápido crecimiento	219
3.	Los cambios en el mercado de trabajo y sus efectos	236
4.	Las relaciones industriales	247
5.	Fragmentación del movimiento sindical	257
6.	Shuntō: la ofensiva laboral de Primavera	271
7.	Demandas, huelgas y conflictos laborales	287
8.	Conclusiones	309

CAPITULO V: LOS PILARES DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES

1.	El Shōgai Koyō seidō o sistema de empleo de por vida	314
2.	El Nenko joretsu chingūn seido o sistema de pago de salarios por antigüedad	330
3.	El Kigyō-betsu Kumiai o <u>sindicato de empre</u> <u>sa</u>	350

4.	Las normas sociales dentro de la empresa	359
5.	Conclusiones	374

CAPITULO VI: LAS RELACIONES INDUSTRIALES BAJO LA ERA
DEL CRECIMIENTO ECONOMICO ESTABILIZADO

1.	Detención de la era del rápido crecimiento	380
2.	El sistema de relaciones industriales bajo el imperativo de los cambios.	385
-	Acciones a corto plazo.	
-	Acciones a mediano y largo plazo por parte de las empresas.	
-	Acciones a mediano y largo plazo por parte de los trabajadores.	
3.	Conclusiones	417

CONCLUSION GENERAL	419
ANEXOS	434
BIBLIOGRAFIA	441

INTRODUCCION

El propósito central del presente trabajo es lograr una visión histórica acerca de las causas y circunstancias que han hecho posible el sorprendente y rápido crecimiento económico del Japón contemporáneo, hecho considerado como un fenómeno que no tiene precedentes en la historia económica mundial.

En efecto, hace sólo poco más de 100 años que Japón emergió de un feudalismo tardío, dos siglos después que la mayoría de los países occidentales, para iniciar su tránsito por la moderna sociedad industrial capitalista. A partir de allí y en un lapso no inferior a los 40 años, lo que va desde 1868 hasta los albores de la Primera Guerra Mundial, no sólo resultó victorioso en sus guerras contra China (1894-95) y Rusia (1904-5), anexionó y ocupó Formosa y Corea, sino que se convirtió en potencia económica Asiática y Mundial y en un pleno participante en las contingencias de las rivalidades imperialistas dentro del marco continental.

Más tarde, esas mismas fuerzas que sustentaron tan formidable desarrollo económico e industrial, sumadas a otras variables internacionales, determinaron un vuelco a la política exterior -- japonesa y lo lanzaron a ese callejón sin salida que fue el expanсионismo militarista-imperialista, que tan funestas consecuencias

le trajo en la Segunda Guerra Mundial.

Sin embargo, en los últimos 30 años, nuevamente el Japón, derrotado militarmente, severamente destruido por los bombardeos y ocupado por una fuerza extranjera por primera vez en su historia, ha resurgido para transformarse en uno de los mayores poderes económicos en el mundo. En efecto, en términos del PNB Japón ocupa el tercer lugar, después de EE.UU. y la URSS; su tasa promedio de crecimiento anual fue de 9.6% en la década de los cincuenta y subió a un promedio de 11% para la de los sesenta (esto es, más que el doble de los niveles de la preguerra que fue de 4.6% entre -- 1926-39) y su ingreso nacional creció a una tasa promedio de --- 8.65% entre 1953-61, aumentando a 9.59% entre 1961-71. Por otra parte, su incidencia y peso en el comercio mundial subió de 3.2% en 1960 a cerca del 7% en 1970⁽¹⁾ y sus productos, frecuentemente de alta calidad y sofisticación tecnológica, exhiben uno de los precios más competitivos en el mercado internacional.

El impacto de las cifras del crecimiento económico de post-guerra, expresadas en términos de ingreso anual nacional, no pueden dejar a nadie indiferente: por ejemplo, que una economía haya sido capaz de remontar de 183 dólares per cápita en 1953 a 3,500 dólares un cuarto de siglo después, constituye un record no igualado por ninguna otra potencia capitalista; luego que, a pesar de

1. JAPAN IN THE WORLD ECONOMY, Saburo Okita Edit. by Japan Foundation 1975. págs. 21-22.

los prolongados efectos de la recesión que siguió a la crisis petrolera de 1973 (que entre otras cosas detuvo las políticas del rápido crecimiento sustituyéndolas por las de un crecimiento estabi- lizado), la economía japonesa sea capaz de mostrar una balanza de pagos extraordinariamente favorable con un fenomenal crecimiento de las exportaciones y una enorme acumulación de reservas en moneda extranjera que para el año fiscal de 1977 alcanzó la fabu- losa cifra de 22.848 millones de dólares (sólo con EE.UU. el superávit fue de 8000 millones de dólares para el ejercicio 1977 y de 11,570 para 1978), está revelándonos que la economía japonesa y su fuerte énfasis en la promoción de las exportaciones, no sólo continúa disputando mercados en los países desarrollados: Europa Occidental y EE.UU.; sostiene con relativo éxito la competencia internacional en países asiáticos, sino que también se asoma con verdaderas expectativas a los mercados de medio Oriente, Africa y Latinoamérica.

Tales son sólo algunas cifras y hechos reveladores de la fuerza y competitividad de la economía nipona y el por qué se le sigue considerando uno de los fenómenos sin precedentes en la historia económica mundial.

¿Qué es lo que ha hecho que la economía japonesa haya alcanzado tan alto grado y tan rápido crecimiento económico? ¿Qué es lo que ha determinado su tan extraordinaria capacidad de recuperación y competencia? En suma ¿cuál ha sido la clave para el logro del éxito económico?

Mucho se ha escrito y discutido acerca del llamado "Milagro Japonés" y se han dado variadas explicaciones en torno a las causas y circunstancias que lo han hecho posible. Pero el tema no se agota; es más, las alternativas por las que actualmente pasan siguen teniendo un amplio auditorio, no sólo por parte de aquellos directamente implicados como el gobierno, los círculos económico-financieros y la población japonesa, sino también aquellos otros que desde fuera observan las contingencias del "modelo" para derivar de allí algunas experiencias y determinados patrones de desarrollo.]

Ahora bien, cuando decidimos situar nuestra investigación -- dentro de este tema, estuvimos bien conscientes de que era un campo muy "trabajado" y que las posibilidades de mostrar alguna originalidad al respecto eran difíciles. Sin embargo, estimulados por la necesidad de conocer más directa y profundamente uno de los procesos más relevantes de la historia económica del Japón y extraer de él algunas experiencias y conocimientos factibles de confrontar con otros modelos de desarrollo, nos decidí a persistir en la tarea.

Una vez tomada la decisión, de inmediato se nos plantearon los siguientes dos problemas: ⁽¹⁾ la extensión o período que abarcaría nuestra investigación y ⁽²⁾ la elección del tema específico o hilo -- conductor a través del cual la abordaríamos. En relación al primero la idea inicial fué circunscribirnos al período de postguerra, donde el fenómeno del crecimiento económico alcanzó proporciones extraordinarias; sin embargo el exámen de la bibliografía

especializada y el propio desarrollo de la investigación nos fue mostrando la presencia de factores y relaciones que trascendían - esa dimensión cronológica para transformarse en agentes que, aún bajo diferentes condiciones histórico-políticas, han estado ac---tuando permanentemente en favor del desarrollo económico de Japón. El resultado de todo ésto fue que optamos, aún a riesgo de la mayor extensión y demora, por ampliar los límites cronológicos de - nuestro trabajo hasta el inicio del proceso de modernización, es decir desde mediados de la segunda mitad del siglo XIX, justamen- te cuando se empiezan a conformar algunas de las bases que susten- tarán el despegue de la nueva vía económica.

En cuanto al segundo problema tiene su origen en nuestra con-vicción de que el fenómeno del crecimiento económico del Japón -- tiene bases mucho más permanentes que aquellas que, con relativa legitimidad, pu-edieran ser atribuidas exclusivamente al período - de postguerra. De allí entonces que la mayor dificultad estriba- ba en la elección de un tópicó suficientemente representativo que, a la vez de proporcionarnos una visión global del proceso de desa- rrollo, nos permitiera establecer aquel carácter de continuidad - al que hemos hecho mención.

En relación a lo anterior, ya un buen número de trabajos han señalado que no hay dudas de que la dinámica del desarrollo econó- mico del Japón de la postguerra tiene mucho que ver con el acervo industrial que trae el país desde el inicio, o aún anterior al -- inicio, de su proceso de modernización; también se destaca que la actitud pionera, promotora y centralizadora del Estado, en cuanto

a la orientación y conducción del desarrollo económico-industrial, ha sido un rasgo claramente perceptible tanto en el período de --pre como de postguerra; otros consideran que la abundancia de los recursos humanos y su actitud positiva hacia el trabajo, así como el alto nivel educativo y capacitación técnica de los mismos, han constituido siempre una condición favorable al desarrollo económico y, por último, están también aquellos que ven en la adopción e internalización oportuna de las innovaciones tecnológicas otro --factor que ha estado actuando permanentemente, desde que Japón decidió su vía de modernización económica. Hasta aquí la enumeración de algunos de los elementos que han sido señalados como factores más o menos permanentes del crecimiento económico.

Limitándonos a lo que ya es propiamente el período de postguerra hay quienes ven en la temprana vinculación del Japón al orden capitalista internacional, en su condición de aliado incondicional de Estados Unidos, y en su plena admisión a los organismos internacionales como la ONU y el GATT, un movimiento clave y decisivo que le facilitó el suministro de recursos indispensables y - el acceso a mercados que fueron fundamentales para su ulterior desarrollo. En correspondencia con todo esto, el impacto de la Guerra de Corea y más tarde la de Vietnam, representaron, coyunturalmente, otras tantas oportunidades para revitalizar y luego fortalecer la economía japonesa. Es evidente que este tipo de explicaciones hacen residir el llamado Milagro japonés en causas predominantemente externas.

Estableciendo un marcado contraste con la línea de interpretación anterior otros señalan que uno de los elementos claves que

explica el rápido crecimiento está en la organización de un "Sistema de postguerra" que ha funcionalizado positivamente la vida económica japonesa. Para comprender correctamente lo que se designa como sistema de postguerra es necesario decir que resultó de la combinación de un tipo de democracia liberal al estilo norteamericano, inspiradora de la serie de reformas puestas en práctica durante el período de ocupación, y un sistema japonés preexistente. La forma como se combinaron estos dos factores, aparte de -- promover el crecimiento, permitió la organización centralizada de la administración económica y el establecimiento de un sistema político y social que garantizó el desarrollo del capitalismo japonés. La variante de este tipo de interpretación es que el crecimiento económico se atribuye tanto a condiciones internas como externas.

Ahora bién, tomando como referencia los puntos de vista anteriormente esbozados, ponderando debidamente la significación de las fuerzas externas y asumiendo que el proceso de desarrollo económico de Japón tiene bases mucho más permanentes que las que --- usualmente se le suponen, es que hemos decidido colocar nuestro énfasis en uno de los factores internos del crecimiento económico. Así, creemos que éste no habría sido posible sin la existencia de una particular forma de relaciones de producción que, desde el interior de la sociedad, han trabajado para desarrollar y fortalecer el capitalismo japonés.

Lo que intentaremos es la revalorización de dichas relaciones, consideradas muchas veces como remanentes marginales, ----

partiendo de la premisa de que el tránsito hacia la modernización y posterior desarrollo de la economía se ha hecho, en buena medida, utilizando y explotando ciertas instituciones y prácticas tradicionales de la sociedad japonesa. Es decir que, mientras por una parte la sociedad japonesa adopta los sistemas económico-financieros del capitalismo moderno, importa los elementos más avanzados del desarrollo científico y tecnológico, asimila los equipos industriales de Occidente y pone en práctica y perfecciona -- las fases productivas; por la otra, se mantiene apegada a un sistema tradicional que rige la mayor parte de las relaciones obrero-patronales. En esta coexistencia simbiótica entre tradición y modernismo se ha templado un sistema de relaciones industriales -- que ha jugado un papel muy importante, no sólo en los inicios del proceso de industrialización, sino también en la consolidación de los objetivos de la postguerra.

La adopción de este punto de vista obliga, por lo menos, a -- dos aclaraciones previas: la primera, se refiere al concepto de -- tradición, en relación al de modernización. En lo que a nuestro trabajo concierne, la idea de tradición no significa necesariamente atraso o rémora que se oponga o dificulte el proceso de modernización económica, más bien de lo que se trata aquí es de una -- utilización consciente, claramente intencionada, por parte de una racionalidad capitalista de preservar, y aún perpetuar, una serie de prácticas y relaciones profundamente arraigadas en la sociedad japonesa para permitir una más rápida reproducción del sistema. -- En este sentido no se plantea una oposición entre tradición y --

modernización, sino una estrecha interrelación entre ambos, en -- donde el capitalismo, entendido como factor modernizante de la -- economía, moviliza y retiene todo lo que le es útil. Este punto será discutido con mayor detalle en el transcurso del primer capítulo.

o La segunda aclaración se refiere al tópico central en torno al que desarrollaremos la investigación, cual es el Sistema de Relaciones Industriales y su contribución al desarrollo económico - de Japón. Es evidente que el concepto de Relaciones Industriales es una expresión "extranjera" que los japoneses han incorporado a su léxico laboral para identificar con ella a todo el conjunto de relaciones obrero-patronales que se dan dentro de una empresa o - entre los trabajadores y el Estado, cuando este último actúa como patrón. La adopción del concepto se explicaría, al igual que en - otros casos, por la carencia de un equivalente adecuado en el idioma japonés para designar al conjunto de un nuevo tipo de relaciones que se establecieron con el advenimiento del capitalismo industrial, aunque éstas, como ya se ha dicho, se sustenten en relaciones de corte tradicional, que sí tienen su propia expresión en la lengua y la práctica japonesa.

En consecuencia, deseamos advertir respecto de la connota---ción del término Relaciones Industriales, el cuál, al surgir asociado al desarrollo capitalista y como función inherente a su lógica del proceso de industrialización, trae ya una carga ideológica que es producto de un particular desarrollo histórico que, --

hasta el momento de su adopción, no correspondía con la realidad japonesa. Del mismo modo, como producto histórico de la llamada democracia liberal que es, presupone de partida la existencia de un concepto capitalista de empresa e industria, un sindicalismo -relativamente autónomo y patrones de negociación colectiva entre sindicato y empresa, en las cuales el Estado puede llegar a jugar un mayor o menor papel, etc. constituyen un conjunto de relaciones e instituciones que hasta ese momento tampoco eran conocidas por las prácticas laborales japonesas. En otras palabras, se trata de una nueva fórmula utilizada por el sistema capitalista para organizar las fuerzas productivas y darle a las relaciones de producción el necesario barniz de modernidad para asegurar su propio desarrollo y el éxito económico de la nación. En el contexto de tales ajustes, el concepto de relaciones industriales pasará a formar parte del lenguaje cotidiano de las relaciones laborales japonesas.

En lo que se refiere a una definición más precisa del término, siguiendo a la mayoría de los especialistas japoneses y extranjeros, nos remitiremos a la que ha dado John T. Dunlop, para quién las relaciones industriales "comprenden ciertos actores, --cierto contexto, un conjunto de normas que gobierna a dichos actores en el lugar o comunidad de trabajo y una ideología que integra

dicho sistema"⁽²⁾ y, en cuanto a la relevancia de este tópico, --
 suscribimos totalmente los argumentos del Dr. Nakayawa Ichiro --
 cuando señala:

"Hay buenas razones para señalar que las relaciones industriales han sido uno de los mayores factores que han contribuído al crecimiento... (y que)... el sistema de empleo, que liga al trabajador de por vida a una empresa, el sistema de salarios basado en los años de servicio y el sindicato por empresa son tres de las mayores características que ayudan a explicar la situación japonesa".⁽³⁾

-
2. INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM, N. York, Henry Holdt Edit. 1958. pág. 7. También la OECD las define como "un conjunto de relaciones existentes entre el trabajo y la administración dentro de la empresa" en THE JAPANESE INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM. París 1977. pág. 5.- Para Okochi, Karsh y Levine en WORKERS AND EMPLOYERS IN JAPAN. University of Tokyo Press, 1974. pág. 5, - el concepto se refiere a "esas relaciones que han sido llamadas un sistema o conjunto de sistemas, de relaciones industriales que, a partir de los imperativos de la industrialización, demandan un relativamente ordenado ajuste de la conducta de -- quienes participan o actúan en la organización, operatividad, cambios en el aparato industrial". Finalmente Whitehill y Takezawa los definen como "un concepto aplicado al campo en el cual las partes involucradas - trabajadores, administración empresarial y gobierno - buscan la solución a problemas prácticos..." THE OTHER WORKER, East-West Center Press, Honolulu, -- University of Hawai 1968, pág. XII.
 3. SOCIAL AND CULTURAL BACKGROUND OF LABOR-MANAGEMENT RELATIONS - IN ASIAN COUNTRIES. Edit. by Japan Institute of Labor, Tokyo. Japan. 1971. P. 300-301.

El decidimos a centrar nuestra investigación sobre este tema, no sólo nos dá la oportunidad de trabajar en torno a uno de los aspectos menos conocido y publicitado del desarrollo económico de Japón, sino que también nos abre el camino para la reflexión en otros espacios, sobre todo en aquellos en que es posible apreciar los aspectos controvertidos del éxito económico.

Por ejemplo, si se participa de la idea de que el desarrollo económico no sólo significa un aumento cuantitativo de la economía de un país, sino que también un cambio en la estructura socioeconómica del mismo, o sea, que las condiciones cualitativas de vida de la población deben ir necesariamente aparejados a los cambios de la estructura económica, el estudio de este tipo de problemas nos permite, en el caso específico de Japón, establecer -- las relaciones entre los sistemas de seguridad y bienestar social con aquellos de los niveles de capitalización exhibido por el Estado y las grandes corporaciones económico-financieras. Además nos da la oportunidad para conocer todas aquellas estructuras y procesos que ponen de relevancia las relaciones sociales de producción, es decir, cómo trabajan las reglas del juego; cómo son hechas, aplicadas y tomadas las decisiones para distribuir entre los productores sus partes o porción de los beneficios de la producción, conocer cuál es el poder y la cuota de sacrificio que cada uno de los actores de un sistema de relaciones industriales, entendiendase trabajadores, empresarios y Estado, han pagado en determinada época histórica o en determinadas instancias del desarrollo económico. Permite, en otras palabras, recoger los efectos más sensibles del proceso de industrialización.

Pero las posibilidades de conocimiento y de análisis no se detienen aquí. Las características poco comunes del sistema de relaciones industriales de Japón han despertado un gran interés por parte de otros países, interés que ha ido en aumento estimulando precisamente por el récord excepcional que ha experimentado la economía japonesa en los últimos dos decenios. De hecho, Japón no sólo ha sido el primer país de fuera del hemisferio occidental en alcanzar la condición de país industrializado, sino que ha llegado a tal situación en forma tan rápida que, incluso, no tiene precedentes aún dentro de Occidente. Desde sus inicios, la industrialización fue considerada como la herramienta indispensable -- por la cual se podía conservar la independencia e identidad nacional, alcanzar el rango de sociedad moderna y al mismo tiempo competir con las potencias occidentales. Tras tales objetivos y una vez embarcado en la industrialización, el desarrollo económico fue rápido. Aunque, como ya se ha señalado, la Segunda Guerra Mundial trajo como resultado la devastación económica, la recuperación -- que le siguió ha sido particularmente sobresaliente. Si a esto agregamos que esta condición ha sido alcanzada a pesar de la escasez de materias primas y una relativamente pequeña proporción de tierra económicamente útil, el éxito económico se transforma en una historia que ninguna nación dejaría de desear.

Sin embargo no todo ha sido tan tranquilo y brillante para muchos japoneses. El proceso no ha sido "uniformemente acelerado", en el sentido de un progreso lineal convergente, armónico. Así tenemos que el impacto del rápido crecimiento, acelerado por

las innovaciones técnicas y administrativas, han tenido efectos -- no sólo en el curso del proceso de industrialización, sino que -- también han repercutido profundamente en la vida nacional como un todo. Ya en 1965 Okochi Kazuo advertía:

"El desarrollo económico de Japón en los últimos 10 --- años ha sido tan tremendo; los cambios estructurales y tecnológicos involucrados en el curso de dicho desarrollo han sido también tan grandes y rápidos que hace poco menos que imposible evaluar el cuadro total, encontrar la dirección exacta hacia la cual se está moviendo el modelo e identificar las fuerzas que los desafían... (4)

Si esas interrogantes podían plantearse en 1965, un quinquenio más tarde ya no cabe ninguna duda de que, a pesar de que el -- alto y rápido crecimiento ha promovido un cambio en las estructuras económicas y sociales, no se ha podido evitar el surgimiento de serios desequilibrios. Sobre todo no puede ni debe olvidarse que el logro de los altos niveles de industrialización han sido -- también ganados a costa de altos niveles de contaminación y deterioro del medio ambiente, problemas que a su vez han concitado a algunos de los más famosos y masivos movimientos de protesta ciudadana en la era de la postguerra.

Algunos datos ponen en evidencia estas contradicciones y desequilibrios: por ejemplo, resulta sorprendente que Japón ocupe --

4. THE CHANGING PATTERNS OF INDUSTRIAL RELATIONS, Japan Institute of Labor, Tokyo, Japan 1965. pág. 300.

el tercer lugar en el mundo en cuanto a su PNB, segundo dentro -- del llamado mundo capitalista, y sólo se ubique en aproximadamente el décimo sexto lugar en lo que respecta al ingreso per cápita. Este hecho también permite apreciar la profunda brecha existente entre las condiciones generales de vida del pueblo japonés, con los altos niveles de capitalización exhibido por las grandes corporaciones industriales y aún el Estado mismo.

No obstante que el sistema de seguridad social japonés ha -- aumentado su comprensión y protección a partir de la Segunda Guerra Mundial, todavía está en una gran desventaja comparativa con algunos países europeos, a saber: si comparamos la inversión y -- gasto público en materia de bienestar y seguridad social, como -- porcentaje del PNB, tenemos que en 1970 Alemania Occidental desti nó un 19.92% de su PNB a este rubro, Italia un 15.03% y Francia -- un 19.22%, en total un promedio de 18.06%; en cambio Japón no pasó del 6%, destinó un 5.45% para ser más exactos, ⁽⁵⁾

En lo que respecta a las relaciones industriales hay que se- ñalar que en los últimos tiempos los niveles del desarrollo indus- trial han llegado a un punto en que, más que acomodación hay con- flicto entre lo moderno y lo tradicional. Varios elementos que -- constituyen la estructura básica del sistema, tan útiles para la promoción del desarrollo de la economía nacional, están empezando a comportarse como impedimentos para la etapa que se ha denominado

5. ALGUNOS PUNTOS DE VISTA SOBRE LA ECONOMIA JAPONESA, Masamura - Kimihiro.

"el camino del crecimiento estabilizado".⁽⁶⁾ Por otro lado, los efectos de los períodos de recesión, sobre todo si son prolongados como sería el caso del abatimiento posterior a la crisis del petróleo, necesariamente tienen que poner a prueba la consistencia de las relaciones industriales. Las tensiones en el mercado de trabajo, los sistemas de empleo, determinación de salarios -- etc. son evidentes y cada día hay mayores dificultades para ajustarse a la nueva realidad económica y social.

Tanto o más reveladora de esta transición son las alternativas por las que atraviesa el movimiento Shunto u Ofensiva Laboral de Primavera, una de las prácticas más socorridas del movimiento laboral japonés en los últimos veinte años. Como se sabe, el porcentaje anual de aumento de salarios es, en general, resultado de la negociación colectiva entre sindicato y administración empresarial y, debido a que dichas negociaciones se han coordinado y concentrado en el período de la primavera, es que se le ha dado tal denominación. Lo de "ofensiva" deriva del hecho de su coordinación y porque frecuentemente van acompañadas de huelgas y otros medios de presión.

El Dr. Nakayama Ichiro plantea muy bien el problema cuando nos dice:

6. Que, según declaraciones oficiales y pronósticos a largo plazo, se aspira a una tasa de crecimiento en torno al 6%, que si bien es bastante alta si se toman en cuenta los casos de EE.UU. con 4.5% y Alemania Federal con 3.1% para 1977-78, es considerada una tasa de crecimiento moderada para los japoneses.

"El boom continuado del crecimiento ha ido determinando que ningún lado pierda la batalla. Los sindicatos pueden sentirse orgullosos de que siempre han logrado aumentos de salarios cada vez más altos, mientras que la empresa, a pesar de las lamentaciones de siempre sobre los efectos de los salarios altos sobre los costos de producción, también puede congratularse con el aumento de sus ganancias. Así, tanto sindicato como empresa pueden alegrarse de la prosperidad ... en tanto ésta continúe". (7)

Y tal como muchos preveían la era del rápido crecimiento se detuvo. Y surgen las interrogantes correspondientes. ¿Qué sucederá a las relaciones industriales con la declinación de la tasa de crecimiento económico? ¿Podrá la tan mentada estabilidad japonesa mantenerse intacta a pesar de tales cambios? ¿Tendrán las relaciones industriales tan sólidas bases? etc. Estas son algunas de las preguntas que inquietan actualmente a los japoneses, ya no tan impactados con los apabullantes records del rápido crecimiento, sino más bien preocupados con los aspectos controvertidos que generó.

Existe un consenso bastante generalizado de que habiendo --- transcurrido ya más de 30 años del término de la Segunda Guerra Mundial, que conmoviera tan trágicamente la sociedad japonesa, el Japón actual vive una etapa de transición. Por un lado el crecimiento económico-industrial desciende de sus altos niveles para -

7. Op. cit. pág. 300 y 302.

hacerse más estable y moderado, y por el otro, la sociedad busca los ajustes adecuados para recuperar la necesaria dosis de humanismo y sensibilidad social que el frío capitalismo industrial ignorara por tanto tiempo. En este sentido, otro de los objetivos del presente trabajo lo constituye el hecho de poder examinar directamente este ambiente de transición a la luz de uno de sus aspectos más sensitivos, cuales son las relaciones industriales; determinar el rol que éstas han jugado en el boom económico de la postguerra e identificar los problemas básicos que confrontan en la actualidad será una de nuestras tareas más importantes. De paso nos permitirá conocer la peculiaridad de ciertas instituciones japonesas que han favorecido el desarrollo económico y que pueden ser vistas más claramente en el contexto de dichas relaciones.

Como era de suponer, la investigación confrontó algunos obstáculos difíciles de sortear en forma satisfactoria. Aparte de la consabida barrera idiomática y de la reconocida escasez de bibliografía especializada en español, una cosa que viene resultando casi usual para algún extranjero que intenta algún estudio de la realidad japonesa es la falta de correspondencia conceptual. Hay que reconocer que, a pesar del marcado desarrollo de las técnicas de investigación y de la divulgación de un vocabulario más o menos común en la mayoría de los campos del conocimiento, esto sucede con frecuencia en el caso de Japón, sobre todo cuando se realizan estudios comparativos. En el campo de las relaciones industriales tal dificultad se presenta agravada por el hecho de que su estudio en Japón es mucho más reciente que en los países ----

occidentales. Por ejs. mucha de la terminología usada actualmente en aquellos países tiene un significado que se adapta a la realidad japonesa sólo en cuanto a la existencia de ciertos universalismos presentes en todo proceso de industrialización, pasando muchas veces por alto lo que es específicamente japonés, y ésto ocurre a pesar de que Japón pasa por ser la sociedad más occidentalizada del Asia y exhibe ya una larga historia de contactos e intercambios culturales.

En el caso concreto de nuestro estudio ha ocurrido que, mientras una tecnología, instituciones económico-comerciales y prácticas monetarias vienen de occidente; los aspectos propiamente humanos que permitirán e impulsarán la modernización e industrialización, están profundamente enraizados en las costumbres y prácticas tradicionales de la sociedad japonesa. De allí la importancia de tener una clara y adecuada comprensión de éstas interrelaciones y observar una utilización cuidadosa de los conceptos, para aminorar la falta de correspondencia.

Aunque ya lo hemos señalado, es oportuno reiterar aquí acerca de la amplitud a que obliga el tratamiento de un tema como el que hemos elegido. Prescindir del conocimiento de las condiciones que determinaron el establecimiento y acompañaron posteriormente el desarrollo de las relaciones industriales habría sido negar posibilidades de una mejor comprensión de los cambios que se están operando actualmente en dicho sistema. De otro modo sería también difícil comprender el comportamiento del actual mercado de trabajo o las relaciones obrero-patronales, por mencionar sólo algunos

aspectos, simplemente por la proyección de las tendencias más relevantes de la postguerra. Hay que rastrear el pasado, incluso a los inicios del proceso de industrialización, tras la búsqueda de aquellas relaciones que tienden a ser más permanentes, ya que, -- aparte de proporcionarnos la dimensión de continuidad, nos dará -- también idea de las desviaciones y diferenciaciones de las relaciones originales.

Por otra parte es difícil lograr una adecuada comprensión de la naturaleza de las relaciones industriales si no se incluye el contexto económico-social del sistema global en que se insertan, por lo que hemos optado por ir dando una visión del mismo y de -- los más importantes cambios que se irán produciendo en este aspecto.

El trabajo lo hemos dividido en seis capítulos y una conclusión general. En el primero se abordan aquellas situaciones más relevantes que acompañaron el establecimiento del sistema de relaciones industriales y los que pasarán a constituirse en sus componentes clásicos, así como las condiciones que determinaron la diferente posición de los actores con respecto a las relaciones de poder que se dieron dentro del sistema; en el segundo se examinan los efectos que tuvo sobre el mismo el estado de excepción vivido por Japón entre 1931 y 1945. En el capítulo tercero, que se ha denominado "El sello de la Ocupación", se analiza el impacto de -- las reformas de la ocupación aliada y las condiciones que marcaron el reestablecimiento del sistema de relaciones industriales -- que dominará la mayor parte de la vida laboral del Japón de la --

postguerra. El capítulo siguiente se dedica a examinar los diferentes factores que han contribuido al logro del alto y rápido -- crecimiento económico y las transformaciones y desequilibrios a -- que dicho fenómeno dió lugar. El quinto se concentra en el análisis del papel desempeñado por el sistema de relaciones industriales y la forma de cómo cada uno de sus componentes ha contribuido al crecimiento económico y, el sexto y último capítulo, está destinado a proporcionar una visión del estado actual del sistema y de los ajustes más importantes que se están produciendo dentro de él, a la luz de las presiones y cambios determinados, a su vez, -- por el proceso de transición y los ajustes que tienen lugar actualmente en la economía y en la sociedad japonesa.

Finalmente algunas consideraciones generales respecto de la metodología con que abordamos nuestro tema de investigación. El término de nuestros estudios de Maestría nos sorprendió con el -- firme propósito de trabajar en torno a uno de los aspectos menos publicitado del desarrollo del Japón: las relaciones industriales. Debo confesar que a pesar de haber logrado una visión global de -- la historia, economía, política y cultura japonesa, poco conocía del tema. Afortunadamente nuestro viaje y estadía de un poco más de un año y medio en Japón nos dió la oportunidad de precisar el tema de la investigación y definir la metodología a seguir.

Lo primero que hicimos fue aproximarnos a fuentes de información como el Nihon Rōdō Kyokai o Instituto del Trabajo de Japón, el Nihon Rōdōsho Ministerio del trabajo, Nihon Rōdō Kumiai Sohgyikai (SOHYO) o Consejo General de Sindicatos de Trabajadores japoneses, Zen Nihon Rōdō Sodomei Kumiaikaigi (DOMEI) o Confederación -

japonesa del Trabajo, Nikkeiren o Federación de Asociaciones de Empleados de Japón, etc. Luego, una vez superadas ciertas barreras idiomáticas y en posesión de una información básica sobre el problema, pudimos asistir a algunas conferencias y seminarios sobre relaciones industriales, entre los cuales debo mencionar "The 1977 Asian Regional Conference on Industrial Relations" y un seminario intensivo de tres meses sobre "Problemas laborales del Japón actual", programado para dirigentes sindicales, patrocinados por el Instituto del Trabajo de Japón. Destaco estas dos actividades porque nos dieron la oportunidad de conocer el planteamiento de especialistas, establecer contacto con ellos y participar de algunas discusiones que allí se generaron.

La tercera etapa consistió en la discusión de algunos problemas relevantes del sistema de relaciones industriales de Japón. En esto, las opiniones del Dr. Nakayama Ichiro, presidente del Instituto del Trabajo, y las de los profesores e investigadores Ono Tsuneo y Hirota Osamu de la misma institución me fueron de mucha utilidad. Por otra parte, las pláticas con los profesores Watanabe, Hosono, Nakagawa y Frank Baldwin de la Universidad de Tsukuba contribuyeron en mucho a despejar dudas y a afirmar conceptos.

Paralelamente fuimos seleccionando artículos y noticias sobre problemas laborales aparecidos en periódicos, boletines y revistas especializadas, materiales todos que, aún sin estar suficientemente trabajados, nos han permitido identificar los problemas más importantes que sufren y sienten los trabajadores japoneses de hoy.

Por último nuestro trabajo de campo consistió básicamente en visitas realizadas a diversas industrias, en las cuales tratamos de abarcar tanto pequeñas, medianas como grandes empresas. Entre las primeras hay que mencionar por lo menos seis empresas familiares dedicadas a la agricultura y sericultura, todas ellas ubicadas en la Prefectura de Ibaraki; entre las medianas visitamos la planta de Takiron, dedicada al procesamiento y manufactura de productos plásticos, ubicada en la ciudad de Kandatsu Prefectura de Ibaraki y entre las grandes visitamos la planta de manufactura de maquinaria eléctrica pesada de Hitachi en la ciudad del mismo nombre, la planta de Honda en Sayama, dedicada a la fabricación de motocicletas y automóviles, y Nissan de Japón, la segunda más grande industria automovilística del país, que no sólo cubrió sus oficinas centrales en Tokio, sino también dos de sus principales plantas ubicadas en Murayama y en Yokohama.

Tanto en Honda como Nissan realizamos una observación mucho más participativa, que no sólo implicó la oportunidad de presenciar jornadas de trabajo de principio a fin en diferentes secciones, realizar entrevistas con representantes de la administración y de los diferentes estamentos de trabajadores, conocer de las actividades sindicales, recreativas y de perfeccionamiento, sino que también fué posible convivir con los trabajadores en los dormitorios y departamentos habilitados por las compañías, en donde pudimos, mucho más libremente, platicar una vez más sobre sus actividades sindicales, sociales, vida familiar, aspiraciones, relaciones con el resto de la comunidad y afinidad con determinados partidos políticos. Por cierto que una de las preguntas de rigor

estuvo siempre enfocada a las relaciones obrero-patronales y sus perspectivas en el futuro próximo.

Aunque se debe lamentar nuestra falta de preparación y formación en materia de estudios de campo, por lo que no pudimos aplicar instrumentos de observación de alto rigor científico, el poder vivir temporalmente en algunos lugares de trabajo y compartir con trabajadores japoneses in situ fue una experiencia inolvidable, que no sólo nos permitió constatar o refutar algunas ideas preconcebidas, sino que nos proporcionó un marco de referencia -- concreto y real que es muy difícil de obtener a través de fuentes secundarias y a miles de Kms. de distancia.

CAPITULO I

ESTABLECIMIENTO DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES
EN EL JAPON MODERNO

1.- Las condiciones básicas y el punto de partida.

Si el despegue hacia la era de la industrialización ha requerido hasta ahora de: una previa transformación del agro, sustentada en una agricultura de trabajo intensivo, un proceso creciente de diferenciación del campesinado y de la penetración de prácticas mercantiles en la economía agraria; de un alto nivel de la producción artesanal, que cuente no sólo con un mercado creciente de demandas, sino que sea capaz de ir absorbiendo una proporción cada vez mayor de mano de obra; y contar con el concurso de una economía monetaria suficientemente esparcida y de la acción acumuladora de una nueva clase de comerciantes; Japón, ya a mediados del siglo XIX presentaba las condiciones internas favorables para iniciar tal proceso.

Sin embargo, no será la dinámica interna la que precipitará el proceso, sino determinadas condiciones internacionales. Una coyuntura histórica, expresada en el contexto de la expansión colonial, obligarán a Japón a producir la apertura al mundo occidental,

después de más de dos siglos de porfiado enclaustramiento. Este paso decide a sus fuerzas internas a producir una reforma política que creará las condiciones para la modernización. Tal proceso lo conocemos como la Innovación Meiji, que se inició a partir de 1868.

De esta manera, las condiciones en que se inició la modernización japonesa estuvo marcado por la conjunción, un tanto fortuita, de dos procesos: la crisis interna de la sociedad feudal precedente y la presión y amenaza de las naciones occidentales. En términos histórico-políticos ésto significó un abrupto salto de un feudalismo tardío a un sistema capitalista moderno, sin el tránsito, hasta aquí obligado, del período del liberalismo político.

La rapidez con que se tuvo que crear un estado moderno, que pudiera defenderse del peligro de invasiones, y la necesidad de construir una sólida base económica, compatible con una nación moderna, trajo una serie de consecuencias. Si bien y gracias a las reformas emprendidas fué posible la instalación de un estado centralizado y absoluto y el nacimiento de una economía capitalista industrial, bajo el patrocinio y control de dicho estado, se impusieron también una serie de limitaciones al proceso de modernización que, aparte de constituirse en la fuente de futuros conflictos, marcará indefectiblemente el curso y la naturaleza de las relaciones industriales que se establecieron.⁽¹⁾

1. En relación al carácter, naturaleza y alcances de la Innovación Meiji ver: JAPAN'S EMERGENCE AS A MODERN STATE de E.H. -- Norman, N. York 1940; MEIJI 1868: REVOLUTION AND COUNTER-REVOLUTION IN JAPAN, Akamatsu Paul, London 1972; LOS ORIGENES SOCIALES DE LA DICTADURA Y DE LA DEMOCRACIA, Barrington Moore. Colec. Historia/Ciencia/Sociedad. Ediciones Península. Barcelona España. 1973. Pág. 191-239.

Sin ánimos de profundizar en la polémica acerca de la naturaleza de la Innovación Meiji, nos interesa llamar la atención sobre los siguientes dos aspectos: primero, el hecho de que en el espacio de una década se haya logrado dismantelar el aparato feudal y reemplazado por muchos de los elementos que constituyen el entramado básico de la sociedad moderna, no significa la total desaparición de las relaciones feudales de producción de las que gobernarán las relaciones industriales en el estado moderno, como se tratará de demostrar más adelante, ni tampoco es apropiado sostener que dichas relaciones han sobrevivido en su totalidad; y, -segundo, nos interesa destacar la decidida intervención del Estado, para algunos "absolutista", en la promoción del proceso de industrialización, rasgo que también quedará impreso en las relaciones industriales que se establecerán.

El siguiente párrafo nos resume el "punto de partida" del referido proceso de modernización:

"Mirando retrospectivamente al Japón pre-meiji, lo primero que uno constata es el impulso latente y la capacidad que ya existía para la transformación. De acuerdo a la condición pre-industrial, la economía japonesa ya era moderadamente productiva a mediados del s. XIX y se iba expandiendo lentamente. Otras fuerzas potenciales para el crecimiento de la economía moderna yacían en las particulares características institucionales: un alto nivel de educación, con mucha inclinación a la práctica; una economía con un alto grado de actividad comercial y sensible

a los estímulos del mercado; una baja propensión al consumo entre la gente común y una tradición de la participación del gobierno en la industria, dirigida principalmente hacia el crecimiento de la producción y no meramente hacia el control de una emergente clase de comerciantes". (2)

Sin embargo, la Innovación Meiji, no significó el paso inmediato a la era de la industrialización. Las iniciativas político-administrativas fueron las que dominaron primeramente las acciones de los reformadores Meiji. Así, el Japón tuvo primero que pasar por un corto período en el cual la autoridad política fue consolidada, lo que vino a proporcionar las condiciones básicas para el desarrollo nacional. Este período de "experimento administrativo y de desorden financiero", como lo ha señalado W. Lockwood, termina con las reformas monetarias fiscales por los alrededores de los años ochenta. Desde esa fecha comenzará la fase del crecimiento sostenido de la producción, acompañado de los cambios tecnológicos en la industria y en la estructura económica del país, con esto se inicia el período que muchos reconocen como la revolución industrial japonesa.

Para facilitar una adecuada inserción de las primeras manifestaciones de las relaciones industriales en el contexto histórico-económico, se incluye, a continuación, un esquema con las ---

2. THE STATE AND ECONOMIC ENTERPRISE IN JAPAN. William W. Lockwood. Princeton University Press. 1970. Págs. 4.

principales etapas del desarrollo económico a partir de la Innovación Meiji hasta 1931:

1.- 1868 - 1890. Período de transición: centralización política, conformación de la base financiera y preparación para el despegue económico.

a.- Reformas institucionales: abolición del sistema feudal y reforma del impuesto a la tierra. Organización del nuevo sistema administrativo; reorganización del ejército, armada y policía. Establecimiento de instituciones judiciales, financieras y monetarias; saneamiento de las finanzas públicas. Instauración del sistema educativo, postal-telegráfico, ferrocarriles, etc.

b.- Adopción de la ciencia y tecnología e instituciones capitalistas desde occidente.

c.- Definición del rol del Estado como prominente impulsor del desarrollo industrial.

d.- La agricultura es la base fundamental de la acumulación capitalista inicial.

2.- 1890 - 1914. Desarrollo inicial de la economía capitalista moderna.

- a.- La expansión militar y sus efectos: arribo a la condición de país imperialista. La anexión de colonias se constituyó en un factor de aceleración del desarrollo económico - por la expansión de mercados y seguridad en el abastecimiento de materias primas.
- b.- Se inicia el proceso de transferencia de empresas estatales a manos de empresarios privados. Políticas de estímulo, subsidios y protección a las inversiones en áreas industriales estratégicas.
- c.- Desarrollo del capitalismo monopolístico por la creciente diferenciación en la estructura industrial entre el gran -- complejo económico-industrial (Zaibatsu) y la pequeña y -- mediana industria tradicional.

3.- 1914 - 1931. Advenimiento de los cambios estructurales.

- a.- El boom del crecimiento de la Primera Guerra Mundial: rápida expansión de la producción industrial, especialmente de las industrias pesadas y químicas. Crecimiento de las exportaciones. Aumento del empleo en el sector moderno. Grandes ganancias por parte de las empresas monopolísticas.
- b.- Proceso de contrapartida a la prosperidad empresarial: inflación y alza violenta de precios, en especial el arroz;

activación de los movimientos campesinos (motines del --- arroz) y de los trabajadores urbanos.

- c.- Recesión económica de postguerra (1920-1930): período de inestabilidad económica, no obstante la alta tasa de crecimiento. Rápida disminución de las reservas monetarias acumuladas durante la guerra. Surgimiento de problemas relacionados con mercados externos y comercio exterior, -aprovechamiento de materias primas. Las dificultades económicas surgidas en el campo, en las pequeñas y medianas empresas, etc. no son resueltas satisfactoriamente.

- d.- Contexto político-social de fines del período: inestabilidad y fracaso del sistema parlamentario; movimientos de masa y radicalización de campesinos y trabajadores urbanos. Profundización del proceso de urbanización e intensificación de la occidentalización, reacción contra dichas tendencias por parte de los sectores tradicionalista-nacionalistas.

Como una forma de identificar mas claramente el rol desempeñado por los "actores" más importantes en un sistema de relaciones industriales, entiendase estado, empresa y trabajadores, nos referiremos brevemente a cada uno de ellos, enfatizando su papel en el establecimiento de dichas relaciones, como así mismo sus interrelaciones de poder.

2.- El estado: pionero de la industrialización.

Desde un principio, la industrialización no emergió como un propósito y resultado de la acción de la iniciativa privada, fué claramente una política y un objetivo nacional encabezado por el Estado. La Nación, al igual que una gran familia, fue orientada hacia la rápida industrialización.

Un buen grupo de académicos japoneses está justamente en esta línea, es decir, enfatizar el rol del Estado, sobretodo en la primera etapa, en el proceso de la industrialización japonesa. -- Por el contrario, varios especialistas extranjeros tales como -- Lockwood, Allen, Rosovsky, etc. insisten que la participación del Estado no ha sido tan grande y que, en cambio, este papel debiera asignarse a la empresa privada; por lo mismo que sugieren que este período bien podría ser considerado como un período liberal, - en materia de gestión económica.

Para nosotros el rol del Estado ha sido, sin duda, prominente, lo que no significa subestimar la actividad de los pequeños y medianos capitales. Es innegable que el gobierno ha jugado el papel de promotor inicial; así nuevas técnicas y modelos de administración fueron importados, empresas modelos fueron establecidas - bajo su patrocinio y, en fin, todo aquello que fuera lícito utilizar y aún sacrificar en aras de la modernización, fue realizado - por el Estado. No es ninguna exageración recordar que la política básica del gobierno Meiji está exactamente contenida en los -- slogans de aquel tiempo: Shokusan-Kogyo que llama a desarrollar - la industria y el comercio, Fukoku-Kyohei que significa país rico,

ejército fuerte y Bummei-Kaika que indica metodológicamente el camino a las anteriores, decidiéndose por impulsar una civilización al estilo occidental. La mano ejecutora de dichas políticas fue inicialmente la burocracia estatal, dotada ya de la poderosa convicción de que la independencia nacional dependía de la industrialización y que ésta, a su vez, no sería posible sin la activa cooperación estatal.

"La modernización no se inició con la fábrica sino con la -- granja" ha dicho G. Beasley, y tiene toda la razón, puesto que el gobierno Meiji fue implacable en hacer descansar en el agricultor gran parte del peso de la modernización económica, que en definitiva se traducirá en beneficio del industrial y del comerciante. En efecto, el fomento de la producción agraria constituyó -- una tarea primordial y el incremento productivo fue notable. Buena parte de las exportaciones agrarias pagaron las maquinarias y herramientas industriales y los impuestos agrarios se convirtieron en capitales que el estado invirtió; a esto debemos agregar -- el hecho de que la agricultura creó un mercado interno que fue -- esencial para la industrialización.

No le falta razón a T. Smith cuando señala "... que éstas -- condiciones se pudieran satisfacer (refiriéndose a la industrialización) en el Japón durante la segunda mitad del s. XIX, se debió en gran parte a los cambios agrarios producidos con el transcurso de un siglo de anterioridad".⁽³⁾ El ímpetu, originado en el ---

estado, permitió las innovaciones técnicas y la acumulación de -- los recursos necesarios para sustentar el surgimiento de la industria, el comercio y las empresas financieras en los sectores mo--dernos, que de esta manera pudieron afrontar operaciones a gran -- escala.

El inicio del s. XX encuentra a un Estado Meiji con su tarea consolidada. En un contexto internacional diferente, con un Ja--pón triunfante en sus guerras con China y Rusia, adhiriendo a una política expansionista y con el poder suficiente para demandar la revisión de los tratados injustos a los que había sido sometido, ha liberado y creado las fuerzas suficientes para concentrar la -- expansión económica en los sectores modernos, al tiempo que va -- construyendo su capacidad competitiva en el mercado internacional.

Un cambio fundamental en la política económica fue la deci--sión de traspasar las empresas estatales productivas a manos pri--vadas y la provisión de capitales a través de subsidios y contra--tos a dichos sectores, los cuales pasaron a reemplazar la activi--dad industrial y comercial del estado. De esta manera, el apoyo estatal no sólo se dirige a la venta de empresas rentables sino -- también hacia aquellos sectores en donde tarda en llegar la inver--sión privada, como fué el caso de los ferrocarriles e industria -- pesada. (4)

4. Para mayor información ver HISTORIA MODERNA DEL JAPON de W.C. Beasley. Edit. Sur. Buenos Aires, 1968. Págs. 157 - 160.

En síntesis, al estado correspondió el papel de ser el primer transplantador de la tecnología e instituciones modernas, el gran constructor de la infraestructura física (ferrocarriles, caminos, minas, etc.) e institucional (bancos, educación y servicios) y -- gran promotor y protector de la industria moderna.

3.- Los nuevos empresarios.

Como ya se ha dicho, la Innovación Meiji y el programa de reformas que le siguió, nació, entre otras causas, de la experiencia de shock provocada por las aspiraciones colonialistas occidentales. En este sentido Japón podría considerarse como el primer país que promueve la industrialización como respuesta al desafío colonialista. Y en este contexto de emergencia, Japón tuvo que crear en una generación lo que otros pueblos lograron en siglos. Esto es especialmente significativo cuando se refiere al surgimiento de los "nuevos empresarios".

No obstante que la industrialización japonesa se desarrolló en gran parte gracias a la avanzada tecnología occidental, la administración y conducción del proceso estuvo en manos de los japoneses, y, a pesar de condicionantes internacionales, contaron con un alto grado de independencia para hacerlo.

Es interesante examinar cómo se produjo la transición desde los antiguos comerciantes de la era Tokugawa a los nuevos empresarios Meiji.

Aún hasta fines de la época Tokugawa la visión que se tenía,

tanto de la actividad comercial como de los comerciantes, los --- Chonin, era de inferioridad con respecto a las otras funciones -- productivas y de una mínima consideración en cuanto clase social, y si a ésto agregamos que la vigencia de la política de puertas cerradas, que imponía severas restricciones a la actividad mercantil, tendremos que concluir que las condiciones para el desarro-- llo de la clase comerciante y su transformación en una pujante -- burguesía, al estilo de la burguesía europea de fines del s. XIV, eran muy escasas y limitadas. (5) Tenía que pesar el hecho de que la política oficial Tokugawa considerara al comercio y a la industria como ocupaciones subsidiarias y, por extensión, se considerara a los artesanos y comerciantes, sobretodo los últimos, como improductivos y superfluos.

El tránsito de la economía natural a la monetaria trajo aparejado el ascenso de los comerciantes. El incremento de la actividad mercantil en los principales centros urbanos y su extensión al agro, transformó a los comerciantes en prestamistas y financistas que, ayudados de un avanzado sistema de créditos, llegaron a acumular un gran poder económico.

La oportunidad final del ascenso de los comerciantes vino de la identificación con la nueva ideología administrativa de los --

5. " la legislación Tokugawa se fundaba en la premisa de un orden natural. Suponiendo que la sociedad formaba por naturaleza una jerarquía de clases, las leyes estaban dirigidas a unas divisiones sociales básicas en un esfuerzo por gobernar según unos... grupos de status... y se esforzaba por definir el comporta-- miento adecuado a cada una... Los comerciantes (Ubicados en -- el último peldaño de la escala social) no tenían código especial ".

reformadores Meiji, que exigía el siguiente orden de racionalización: a) el nuevo orden económico (capitalismo) debe ser internalizado como superior a los existentes previamente, b) los empresarios industriales deben ser reconocidos como élite y benefactores de la sociedad, y c) los trabajadores y los otros menos afortunados deben aceptar su propia situación y cooperar con el sistema.

El papel de los antiguos comerciantes y ex-samurais como inversionistas y/o como empresarios de las nuevas empresas ha sido sin duda prominente, pero no solamente estuvieron restringidas a ellos, sino que también los grandes propietarios de tierra y los pequeños industriales locales, se transformaron muchas veces en iniciadores o inversionistas, al tiempo que continuaron vinculados a las industrias tradicionales, y como propietarios o compradores de tierras; de modo que la conjunción de actividades derivadas de la industria moderna y tradicional llegó a ser, la mayoría de las veces, una práctica bastante usual.

Provenientes de diversos sectores, aunque necesariamente la primera generación fue de origen plebeyo, los nuevos empresarios se originaron, como ya se ha dicho, de los propietarios de tierras, fabricantes de sake y comerciantes. Entre las primeras empresas que acometerán están aquellas del hilado del algodón; la seda devanada, que con la apertura del comercio llegó a contar con un mercado externo cada vez más amplio; artículos eléctricos; construcción naval, comercio internacional y actividades bancarias, -

sector este último al cual se desplazaron con mayor facilidad los antiguos comerciantes.⁽⁶⁾ En los principios la aldea agrícola -- proporcionó gran cantidad de futuros empresarios, particularmente aquellos provenientes de la manufactura de la seda, rama industrial desarrollada con auge entre 1870 y 1880 por los agricultores ricos, actividad que terminó por subordinarse a los comerciantes que controlaron el mercado en vista del poco interés de los terratenientes por transformarse en empresarios (al parecer les bastaba con los ingresos provenientes de sus arrendatarios), pero no así sus hijos, quienes fueron a la escuela y a la Universidad para adquirir conocimientos sobre administración de empresas; así fue como hacia 1890 las grandes firmas comerciales empezaron a emplear personal proveniente de escuelas superiores y universidades.

Los resultados iniciales de la gestión de los nuevos empresarios han dado lugar a algunas polémicas, por ej. J. Hirschmeier ha señalado que las ganancias fueron considerablemente más bajas que las obtenidas en el sector tradicional, fenómeno que se debería a los estímulos no económicos, entre los cuales destaca la -- idea de mutualidad, por la cual los empleados están relegados a -- la condición de sirvientes de la casa comercial, al tiempo que la prosperidad de ésta estaba subordinada y orientada al interés ---

6. Ver artículos "Modern Entrepreneurship in Meiji Japan" de Yasuzō Horie y "Shibusawa Eiichi: Industrial Pioneer" de Johannes Hirschmeier en THE STATE AND ECONOMIC ENTERPRISE IN JAPAN. Edit. by W. Lockwood. Princeton University Press 1970.)

nacional. (7) Algunos académicos japoneses critican este punto de vista, entre ellos K. Yamamura, quién basado en el caso de Yasuda Zenjiro, fundador del zaibatsu Yasuda, insisten que la motivación fundamental de los empresarios ha sido el incentivo del lucro.

En nuestra opinión ambas tesis son compatibles: los empresarios Meiji actuaron para responder al llamado del gobierno y también por sus propias motivaciones, con la seguridad de que podían demandar protección, favores, derechos monopólicos y la salvaguarda de la crítica por la construcción de sus grandes imperios económicos, pues todo ello era en nombre y beneficio de la economía japonesa y de los objetivos superiores del Estado Meiji. Por otra parte, la adopción del sistema de sociedades anónimas y su utilización como una medida efectiva para movilizar capital desde amplios sectores sociales, les dará a estos nuevos empresarios la oportunidad de iniciar y organizar nuevas industrias en las cuales pueden combinar la orientación al lucro con un liderazgo ejercido, al menos teóricamente, en bien de la comunidad.

El éxito de la combinación Estado - Nuevos empresarios puede resumirse en las siguientes tres fases: 1) el gobierno construyó empresas modelos, estableció un moderno sistema administrativo y envió jóvenes a especializarse a europa occidental y EE.UU. (8) - 2) se implementaron programas para la preparación de personal --

7. THE ORIGINS OF ENTREPRENEURSHIP IN MEIJI JAPAN. Johannes Hirschmeier. Harvard 1964. Págs. 162 - 175.

8. En 1872 el número de estudiantes enviados al exterior fue de - 373, de los cuales 250 eran becados por el gobierno, con el propósito señalado de estudiar administración de empresas.

idóneo⁽⁹⁾ y, 3) venciendo ciertas renuencias iniciales, los nuevos empresarios se decidieron a encarar la nueva racionalidad capitalista para abordar la actividad comercial, adoptar nuevas formas de empresa e innovaciones tecnológicas y afrontar la competencia extranjera.

No obstante es preciso aclarar que la incorporación al proceso de modernización de la empresa no fue un fenómeno global o muy extendido, pues, junto al sector que se embarcó en la modernización, subsistirá un grupo mayoritario condenado a existir y continuar con las tradiciones de la casa, trabajando diligentemente y soportando las penurias de ser una empresa de pequeña escala. De esta forma, el sector tradicional llegó a ser, en beneficio de la empresa moderna, el verdadero obrero del sistema. He aquí una de las claves del éxito del sector moderno.

Una de las características del desarrollo industrial japonés la constituyó el surgimiento, una junto a la otra, de dos tipos muy distintos de organización empresarial: el pequeño taller, habitualmente operado por una familia, y el gran complejo industrial, cuyo ejemplo más descollante lo constituirán los zaibatsu, que operarán en la banca, la industria pesada, la industria naviera, el comercio y todas aquellas formas de actividad económica que prometían grandes beneficios. Su posición y poder económico los llevará a establecer íntimas conexiones con el gobierno, la Dieta, la burocracia y la Corte Imperial.

9. En 1874 el Ministerio de Finanzas estableció su propia escuela con cursos de cuatro años de estudio sobre técnicas bancarias, finanzas y mantención de libros de contabilidad. J. Hirschmeier. THE ORIGINS OF ENTREPRENEURSHIP ... Op. Cit. pág. 128.

Como resultado de la expansión económica se produjo el aumento de la clase media industrial y comercial y los llamados hombres de negocio comenzaron a organizarse como grupos de presión. Una de sus primeras organizaciones la constituyó la Cámara de Comercio de Tokio y ya en los albores de los años veinte, las cámaras de comercio y las asociaciones de comerciantes y manufactureros, como grupos de poder, constituían una característica extendida en los principales centros urbanos del Japón.

Finalmente, con la clase comerciante transformada en líder de la industria privada y concentrándose en las actividades comerciales, terminaron acumulando considerable capital y una gravitación cada vez mayor en la actividad económica-industrial del país, al punto de que sobrepasaron lejos la posición que les había reservado el status tradicional. En definitiva, los nuevos empresarios no sólo innovaron tecnológicamente, sino que se constituyeron en una nueva clase, muy diferente a los viejos comerciantes de la era Tokugawa y muy similar a la burguesía moderna que conociera Europa con dos siglos de anterioridad. (10)

Sin embargo, habrá que recordar que no se trata de sobrevalorar el rol de los nuevos hombres de empresa, ni tampoco quiere --

10. Un ejemplo revelador de la mentalidad empresarial la constituyen las normas de la casa Iwasaki, familia de origen Samurai, fundadora de la empresa Mitsubishi: 1- No empezar con proyectos pequeños, sino aspirar a la administración de grandes empresas, 2- Una vez que inicies una empresa debes estar seguro de tener éxito en ella, 3- No te comprometas en empresas especulativas, 4- Opera todas las empresas con el interés nacional in mente, 5- Nunca olvides el espíritu auténtico del servicio público y observa rectitud, 6- Sé un frugal y esforzado trabajador y observa consideración hacia los demás, 7- Utiliza personal calificado, 8- Trata bien a tus empleados, y 9- Sé audaz en iniciar una empresa pero metódico en su prosecución. Iwatai Ryōtarō. Mitsubishi Kaisha. Ref. en THE CHANGING PATTERNS OF INDUSTRIAL RELATIONS, Op. cit. pág. 38.

decir que sostengamos que el desarrollo del Japón Meiji dependió exclusivamente del liderazgo y de la alta capacidad del grupo empresarial que comandó el proceso de modernización; ponderadamente habrá que otorgarle alguna importancia a la influencia cultural del Confucianismo, cuya ética de la autoridad y responsabilidad prepararon racionalmente al individuo para aceptar la tecnología occidental sin perder su nacionalismo fundado en la idea de un Estado moral y materialmente poderoso; habrá que considerar también el papel jugado por la estabilidad política que, a pesar de sus formas casi dictatoriales, permitió el desarrollo de las fuerzas productivas que el modelo adoptado requería; se tendrá que asignar una debida significación a la liberalización de la actividad económica de gran parte de las restricciones feudales y al aumento de la movilidad social y, por sobre todo lo anterior, habrá -- que considerar el papel jugado por el Estado, como promotor y pig nero, lo que allanó muchas de las dificultades y riestos a la naciente burguesía nipona.

4.- Los trabajadores: de la campiña a la fábrica.

Los cambios políticos y sociales provocados por la Innovación Meiji tuvieron un profundo impacto en la antigua estructura social sustentada en el orden confuciano. La disolución de los antiguos privilegios y vínculos feudales y la disolución de los antiguos gremios en 1872 afectó tanto a los Samurai y artesanos -- como a otros trabajadores que hasta ésa fecha habían dependido del orden feudal. Como ellos no poseían la especialización necesaria

para adaptarse a las demandas de la nueva sociedad y carecían de la fuerza necesaria para oponerse a las nuevas reformas que más les afectaban, se vieron obligados a ganarse la vida como simples trabajadores asalariados, con lo cual quedaron reducidos a la clase social más baja. (11)

Muchos historiadores consideran que la promulgación del Chiso-Kaisei, reforma del impuesto a la tierra, en 1873, fue un punto de partida para la conformación del estrato de los trabajadores industriales (12) ya que, aparte de constituirse en un futuro foco de inquietud social, permitió, en la práctica, el cambio legal necesario que liberó a los agricultores y campesinos del status social previo que los ataba a la tierra y también permitió la migración de grandes grupos de campesinos pobres hacia las ciudades. En consecuencia, la venta de la tierra y las migraciones campo-ciudad eran ahora permitidas.

Naturalmente que la anterior reforma no explica por sí sola el proceso de disolución del campesinado y su vuelco hacia las ciudades, ni tampoco significó que estuvieran listas las condiciones para que tales recursos humanos pasaran automáticamente al sector industrial, pues no obstante que la Innovación Meiji consideró desde el principio que la industrialización era uno de sus

11. Ver mayor información en HISTORIA MODERNA DE JAPON, Op. cit. págs. 117 - 119.

12. WORKERS AND EMPLOYERS IN JAPAN. K. Ocochi, B. Karsh y S. Levine. University of Tokyo Press. 1974. Págs. 32-33.

mayores objetivos, el proceso mismo no pudo partir sino unos 20 años más tarde, de tal modo que, el aumento de la demanda por fuerza de trabajo para el sector industrial sólo vino a hacerse notoria por allí por los años de 1890. El cuadro No. 1 nos muestra cómo se va produciendo el aumento de los trabajadores del sector industrial.

CUADRO No. 1

NUMERO DE TRABAJADORES INDUSTRIALES EN LA PRIMERA MITAD ERA MEIJI	
Año.	Número de trabajadores
1886	112.779.
1887	100.728.
1888	123.327.
1889	220.138.
1890	346.979.
1891	321.624.
1892	294.425.

Fuente: Gendai Nihon Sangyō Hattatsu Shi Sōron. (Introducción a la Historia del desarrollo de la industria japonesa moderna) Hajime Tomashiro. Vol. I, Tokyo Kōjunsha 1967. - Pág. 30.

En 1909 el número de trabajadores industriales era de aproximadamente de 800.000, cuyo 52% estaba constituido por mujeres que trabajaban en las industrias textiles.

En general se puede decir que la mano de obra para el sector de la industria moderna provino de: a) los estratos de campesinos pobres que emigraron a las ciudades, se emplearon como aprendices y después del entrenamiento correspondiente, llegaron a ser la principal fuerza laboral; b) antiguos samurai degradados y sus descendientes; y c) los artesanos tradicionales, cuya especialización previa fue una ventaja para transformarse en corto tiempo en mano de obra especializada.

En la etapa inicial de la industrialización sectores como la minería y la construcción no requerían de tanta especialización de la mano de obra, por lo que, tanto agricultores empobrecidos como campesinos sin propiedad, se contrataban como trabajadores temporales o estacionales; pero en la etapa madura, cuando la producción proveniente de las industrias del sector secundario aumentó rápidamente, la actividad económica recibe el estímulo de la Primera Guerra Mundial y aumenta la demanda por las exportaciones japonesas, las condiciones y estructuras del mercado de trabajo cambiaron bastante.

Los cambios, tanto a nivel de la economía en general como los relacionados con el mercado de trabajo, quedaron reflejados muy especialmente en el sector secundario por el desarrollo de la industria pesada, de las construcciones navales y la manufactura de maquinaria en general. También se produce una mecanización y expansión a gran escala de la industria liviana tradicional, como la de las devanadoras de seda e hilados de algodón, por lo que la proporción de mujeres en la conformación del moderno trabajador industrial, será inicialmente bastante alto. El alto índice de -

empleo de la mujer en la industria textil queda claramente demostrado cuando observamos el cuadro No. 2.

Con la institucionalización de acuerdos más permanentes entre la fuerza de trabajo y el sector empresarial, el estrato de los trabajadores industriales terminó por conformarse definitivamente, hecho que también puede derivarse de la observación del cuadro No. 2. Como dato adicional habría que señalar que la curva de crecimiento entre 1920 y 1930 fue leve debido al estancamiento económico que siguió al boom de la Primera Guerra Mundial; sin embargo la tendencia a disminuir la concentración en la industria textil y a aumentar en la industria pesada fue un fenómeno bastante perceptible, por ejs. el porcentaje de mujeres disminuyó del 62 al 53% entre 1909 y 1920, lo cual es un indicio de que un estrato más estable de trabajadores industriales ha emergido. Entre 1920 y 1940 el número se duplicó y los mayores aumentos se registran en las industrias metálicas y de maquinarias, que requieren de una mayor especialización. A pesar de esto la gran mayoría sigue todavía vinculado a la industria textil, donde los más son trabajadoras mujeres temporales.

La participación de la mujer en la conformación del trabajador industrial fue muy importante. Tal como se desprende del cuadro No. 2, durante la primera fase de la industrialización había más mujeres que hombres trabajando en el sector industrial, llegando a constituir el 62% de la fuerza de trabajo empleada, proporción que se elevaba al 85.2% en la industria textil. Hacia -

TIPO DE INDUSTRIA	DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES INDUSTRIALES EN 1909						TOTAL DE TRABAJADORES
	SOBRE 14 AÑOS DE EDAD		BAJO 14 AÑOS DE EDAD		MUJERES		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES			
TEXTIL	69,923	384,218	2,308	30,059		486,508 (85.2)	
MAQUINARIA	59,420	2,988	1,301	112		63,821 (4.9)	
QUINICA	49,297	23,368	2,508	2,710		77,883 (33.5)	
ALIMENTOS Y BEBIDAS	63,875	23,023	445	1,397		88,740 (27.6)	
MISCELANEAS	51,181	22,912	3,016	2,664		79,773 (32.0)	
T O T A L	293,696	456,509	9,578	36,942		796,725 (62.0)	

NOTA: las cifras entre parentesis en la columna del total indica el porcentaje de trabajadores mujeres.

FUENTE: Ministro de Agricultura y Comercio Kōjo Tōkei Hyō (tabla de estadísticas industriales). Referido en: social and cultural background of Labor Management relations in Asian Countries, J. Inst. of Labour, 1971, Págs. 137.

1930 la situación había variado un poco pero las mujeres todavía constituían el 52.6% de los trabajadores industriales.⁽¹³⁾ Como se ha señalado, la mayoría se empleaba en las fábricas devanadoras de seda, hilanderías, tejedurías y otras actividades textiles, aunque ya por la década de los treinta una buena parte se encontraba empleada como trabajadores comunes en caminos, sector de la construcción y fábricas de explosivos.

La gran mayoría de las trabajadoras mujeres tenía menos de 20 años, eran solteras, trabajaban sólo por un corto tiempo (promedio de tres a cuatro años) antes de contraer matrimonio, provenían de aldeas distantes y casi todas vivían en dormitorios habilitados especialmente por las industrias. Sus contratos de trabajo eran arreglados entre los "reclutadores" y los familiares mayores, quienes recibían dinero por adelantado a cuenta de los futuros salarios, y las condiciones de trabajo eran realmente deplorables. Por ejemplo por 1919 las jóvenes novatas recibían un salario bruto que fluctuaba entre 30 a 80 ctvs. de dólar por día trabajado más alojamiento (los hombres recibían de 50 ctvs. a dos dólares diarios) del cual eran deducidos los costos de alimentación, de modo que el salario real quedaba reducido a unos 16 ctvs. de dólar aproximadamente⁽¹⁴⁾, lo que era extremadamente bajo, aún tratándose de una joven campesina cuyos salarios tuvieran la condición de ser una forma de ingreso complementario para la economía

-
13. JAPANESE INDUSTRIALIZATION AND ITS SOCIAL CONSEQUENCES. Edit. by Hugh Patrick. University of California Press. 1976. P. 60
14. THE JAPAN READER I. Imperial Japan: 1800-1945. Jor Livingston, Joe Moore, Felicia Oldfather. Pelican Book. 1976. P. 306-107.

familiar. El siguiente cuadro estadístico nos muestra la tendencia seguida por los salarios femeninos en relación al de los hombres en el sector manufacturero entre los años 1882 y 1938.

CUADRO No. 3

TENDENCIA A LARGO PLAZO EN LOS SALARIOS POR DIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA ENTRE 1882-1938. EN YEN.			
AÑO	HOMBRES	MUJERES	PROMEDIO
1882	27	16	19
1900	41	20	26
1910	60	30	41
1920	193	96	140
1930	194	92	142
1938	215	73	151

FUENTE: Adaptado de: ESTIMATES OF LONG-TERM ECONOMICS STATISTICS OF JAPAN. Series edited by B. Ohkawa, M. Shinohara and M. Umemura. Toyo-Keizai Shinposha. Vol. 8 P. - 243.

Pero no sólo el trato salarial discriminatorio que se advierte en el cuadro No. 3 era lo único que afectaba a la mujer, también debía desempeñar largas jornadas de trabajo que, muchas veces, excedían las 12 horas diarias, no tenían vacaciones y sólo se les pagaba por día trabajado, esto aunque la ausencia fuera por alguna enfermedad o imposibilidad plenamente justificada.

El llamado sistema de dormitorios tenía una tremenda ventaja para los empresarios. Por un lado el ausentismo era nulo y ---

aseguraba completamente el trabajo extra; por el otro, la gran -- cantidad de controles y restricciones que el sistema suponía, muchas veces una verdadera prisión dentro de la fábrica, impedía el desarrollo del sindicalismo y las huelgas eran prácticamente nulas. De esta manera los empresarios se aseguraban una mano de -- obra abundante, regular, barata y muy dócil.

Así, tanto por el sistema de reclutamiento, por las condicio-- nes de vida y de trabajo a que eran sometidas y por el sistema de dormitorios a que se les obligaba, el trato a la mano de obra femenina semejava más bien un tráfico humano que un verdadero siste-- ma de empleo.

Llegado el momento de evaluar la participación de la mujer,-- no ya en la conformación del estamento del trabajador industrial, sino en el proceso de la construcción del moderno Japón industrial habrá que concluir que fué fundamental. Las fuerzas de esos "ejér-- citos de pequeñas mujeres" se convirtieron en el principal factor de acumulación en el desarrollo del capitalismo industrial no sólo por las condiciones en que se desarrollaba su trabajo, sino -- porque, en general, contribuyeron a mantener los niveles salariales muy bajos, permitieron liberar a la mano de obra masculina pa-- ra que trabajara en la industria pesada, en las industrias de ar-- mamentos y para que ingresara al ejército.

Por otro lado, no obstante que las mujeres representaban más del 50% de los trabajadores industriales, sólo constituían el 0.5% de los trabajadores organizados a la altura de la segunda década

del presente siglo. El propio sistema excluía a las mujeres de la condición de "trabajadores con conciencia de clase" o factible de llegar a tenerla y las confinaba dentro de las murallas de la fábrica, donde la organización sindical no llegaba. Esta situación completaba para que el interés de las mujeres en el sindicalismo fuera prácticamente nulo. De esta forma, las trabajadoras - mujeres llegaron a constituirse en un lastre notable para el avance del movimiento sindical en esta época.

Volviendo al problema de la conformación del estamento de -- los trabajadores industriales la categoría de los trabajadores de cuello azul constituye ya el 25% del total de la fuerza de trabajo, lo que demuestra la amplitud del sector del trabajador industrial y de algún modo también nos revela el alto grado de desintegración de la condición del auto-empleo urbano. Con respecto a los trabajadores de cuello blanco, al igual que los anteriores, aumentó rápidamente y terminó por exceder a la de los de cuello azul, su aumento fue de 13.4% en 1920, de 18.1% en 1930 para llegar a un 29.6% en 1940. (15)

Tal como se ha visto, el proceso de industrialización determinó considerables cambios en la estructura y composición de la fuerza de trabajo y fué conformando el estrato definitivo de los trabajadores industriales. Sin embargo, hay que tener también --

15. NIHON NO RODO MONDAI. (Problemas del trabajo en Japón). Sumiya Mikio. Tokyo Todai-Shuppankai. 1964. Págs. 68-70.

presente que, el tránsito de la población agrícola excedente a dicho sector no se produce masivamente, es más, en muchos aspectos permanece inalterada. Una transformación más radical vendrá con la época de la postguerra con la introducción de un cambio institucional: la reforma agraria.

De ninguna manera la serie de cambios que se ha esbozado anteriormente transcurrió bajo condiciones idílicas para la clase trabajadora, ni tampoco bajo una ardiente y pacífica armonía entre éstos y la combinación gobierno-empresarios. Muy por el contrario.

5.- Desarrollo del movimiento sindical.

Si bien y desde varios puntos de vista el programa de industrialización del gobierno Meiji tuvo exitosos frutos y permitió a "la gran combinación" entre Estado-Empresa privada, de la que nos habla W. Lockwood⁽¹⁶⁾, presindir y beneficiarse de la mayor parte del desarrollo económico del Japón moderno, no pudo evitarse de que, por lógica, se crearan las condiciones para el surgimiento de las primeras formas de organización de los trabajadores, las que naturalmente no fueron bien recibidas por parte de las empresas y el gobierno. Así, desde el principio se impusieron severas restricciones al desarrollo del movimiento laboral, al punto de -

16. THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF JAPAN. W. Lockwood. Princeton University Press. 1964. Págs. 214-220.

que alguien ha dicho que la historia del movimiento obrero japonés de pre-guerra es una historia de sucesivas represiones.

Una muestra gráfica de lo anterior fue lo acontecido en el campo y en las áreas urbanas durante este período: los efectos de la inflación, las dislocaciones económicas provocadas por la industrialización, el sistema de conscripción y los efectos sociales que trajo el boom de la Primera Guerra Mundial etc. se esparcieron por el campo y le dieron un considerable impulso al movimiento sindical campesino, el que, junto al movimiento sindical general, había empezado ya a partir de los años 1890 o un poco antes. (17) Los motines del arroz de 1918 y el proceso de movilización y organización que les siguió constituyen una clara muestra de que los campesinos no eran tan conservadores como se les suponía, ni tampoco carecían de tradición de lucha. (18) Cercado por la extensión y violencia de dichos motines el gobierno se vio obligado a reprimirlos violentamente, justo cuando empezaban a adquirir proporciones masivas.

Entre 1897 y 1907 se habían formado unas 22 asociaciones de trabajadores agrícolas, las cuales llegaron a unas 60 en los ---

17. Una de las manifestaciones pioneras del sindicalismo moderno en Japón las constituyó la circulación de un manifiesto titulado "Shokko Shokun in Tsugu" (Direcciones a los camaradas trabajadores), cuyo significado para los trabajadores japoneses es comparado con la del Manifiesto Comunista para el socialismo internacional. Referido en parte en A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN. Iwao F. Ayusawa. East-West Center Press, Honolulu. Págs. 60-61.

18. Para tener una visión de esta tradición y examinar el papel que tuvieron los movimientos campesinos en el proceso de formación del Japón moderno, recomendamos ver MOVIMIENTOS CAMPESINOS EN LA FORMACION DEL JAPON MODERNO. Tanaka Michiko. El Colegio de México. 1976.

albores de la Primera Guerra y los intentos de organización cubieron Kyoto, Nagasaki, Shimane, Tochigi y Kagawa. Los primeros sindicatos de aparceros surgieron por Niigata, Yamanashi, Gumma, Nagano, Saitama y Osaka, para luego ir esparciéndose hacia otras regiones. Por su parte, la ola de movimientos campesinos fue aumentando de 84 en 1917 a 296 en 1918; de 408 en 1920 a 1680 en 1921.

Un hecho de singular importancia lo constituyó la fundación de la Nippon Nōmin Kumiai, Sindicato de los Agricultores Japoneses, en 1922, transformándose en el primer organismo nacional de tal tipo. En Diciembre de 1925 se formó el Nōmin Rōdōtō, Partido Laborista Agrario, pero horas después fue disuelto por el Ministerio del Interior bajo la sospecha de ser una afiliación radical. Por 1927 los sindicatos campesinos llegaban a los 4582 y los conflictos laborales en el sector alcanzaban a los 2751. (19)

El movimiento laboral urbano tuvo, lógicamente, mayor extensión y persistencia que el anterior. La guerra contra China en 1894-95, considerada como "una guerra capitalista", aparte de significar un triunfo para Japón, favoreció los intereses de los empresarios, quienes especularon y consiguieron ventajosos contratos con el Estado para proporcionar armas y municiones, pero afectó a la gran masa de trabajadores, los cuales debieron soportar, a cuenta del programa de expansión militar, altos impuestos, altos

19. THE TENANT MOVEMENT. Wakukawa Seiyei. En The Japan Reader I. Op. cit. Págs. 251-255.

precios e inflación. El surgimiento de protestas, la profusión - de las huelgas y la organización de sindicatos fue la respuesta de los trabajadores.

Si bien los primeros sindicatos, al igual que en otras partes del mundo, nacieron para "auxiliar a sus miembros en caso de accidentes y desgracias", lo que muestra que uno de los objetivos básicos era la mutualidad, la evolución posterior del movimiento sindical japonés contendrá algunos matices que le son específicos. Por ejs. a juicio de Ayusawa Iwao, en el Japón, al contrario de - Inglaterra y a pesar del rápido desarrollo de la industrializa--- ción, los trabajadores industriales tardaron mucho más en adqui--- rir conciencia de clase como proletariado industrial⁽²⁰⁾, afirmación que no resulta tan sorprendente si es que se toma en cuenta que bajo las relaciones empleador-empleado imperantes en la época, las primeras agrupaciones sindicales fueron incapaces de influir en el mercado de trabajo, ya sea por la imposición de regulaciones a l

ejercitación de la negociación colectiva, principio sindical éste - último tampoco suficientemente conocido.

Lo anterior no quiere decir que no haya habido actividad sin dical. Todo lo contrario. La concentración poblacional y la agu dización de las condiciones de vida y del trabajo terminaron por incrementar los conflictos laborales, los cuales muchas veces no estuvieron exentos de violencia. La huelga fué, como siempre, el recurso más socorrido. Lo que en un principio se llamó Dōmei-hikō,

20. A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN. Op. cit. Págs. 53-54

que correspondería a la expresión "paro concertado del trabajo", fue una práctica que se fue extendiendo en las fábricas japonesas desde los primeros años de la era Meiji; posteriormente la palabra inglesa strike fue incorporada al japonés como Sutoraiki, especialmente por los líderes de la Shokkō Giyūkai, Asociación Filantrópica de trabajadores, y desde entonces es usada para significar huelga en japonés. Como práctica de las relaciones industriales fue institucionalizada durante la recesión de 1897-98.

En cuanto a los conflictos y disputas laborales sus ejemplos son numerosos: una de las primeras y más extendidas explosiones violentas fue la de la Mina de cobre de Ashio en 1909, que fue reprimida por el ejército; otra la de la huelga de los trabajadores de tranvías de Tokio a fines de 1911 que culminó con despidos, arrestos y persecuciones⁽²¹⁾; otro ejemplo digno de mencionar lo constituye la gran huelga de los astilleros de Kōbe en 1921, en la que unos 30.000 obreros paralizan, agitan y celebran reuniones desafiando a la policía; etc.

Los primeros sindicatos al estilo de los de occidente fueron los de los trabajadores metalúrgicos (Tekko Kumiai) en 1898, el cual, dos años después de su fundación llegó a agrupar a unos 54.000 miembros; el Kappanko Kumiai o Sindicato de Impresores, organizado en Tokyo en 1898 cuya membresía llegó a los 2,000; el Kyoseikai o de los trabajadores del hierro y el acero, que más tarde se vinculará a los ferroviarios para dar origen al Nippon

21. Ibid. Págs. 51-94.

Tetsudo Kyosei Kai en 1898, etc., todos los cuales encontraron in finidad de obstáculos para su desarrollo, entre los cuales habrá que mencionar la dictación de la Ley de la Preservación de la Paz en marzo de 1900. Dicha ley, que venía a completar otra sobre -- Asociaciones y Asambleas promulgada en 1890, fue dictada para reprimir las actividades políticas de los opositores al régimen, pero después de su promulgación se hizo extensiva a las actividades de los sindicatos y grupos de socialistas que estaban surgiendo. Tanto en su contenido como aplicación fue un monumento a la repre sión, pues en nombre de preservar la paz y el orden facultaba al gobierno y a la policía (su brazo ejecutor) para reprimir todo -- aquello que tuviera olor a organización opositora al régimen.

Por cierto que la aplicación de la Ley de la Preservación de la Paz tuvo muchas veces resultados inversos, pero no se puede des conocer que también provocó un prematuro "enanismo" en la organiza ción y conciencia del naciente movimiento sindical japonés. Tam bién debido a ella se vivió la etapa que todos conocen como chin sen Ki, período de sumersión, en el transcurso del cual las dispu tas laborales tomaron el carácter de alzamientos, motines, incen dios y destrucción de las propiedades de las compañías.

Fese a los altibajos y represiones, la organización y forma ción de sindicatos, técnica y jurídicamente ilegales, siguió su - curso irreversible y así tenemos que de los escasos 40 sindicatos que existían en 1911 se aumentó a 107 en 1918, a 187 en 1919 y por 1920 ya existían unos 273. Si se observa atentamente el cuadro - No. 4 se podrá constatar, que, a fines de la segunda década del -

CUADRO No. 4

DESARROLLO DE LOS SINDICATOS Y DISPUTAS LABORALES HASTA
 ANTES DEL TERMINO DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL

Año	SINDICATOS		DISPUTAS		ACONTECIMIENTOS IMPORTANTES
	Número	Membresía	Número de casos	Participantes	
1897			32	3,517	Formación de la Shokko Giyu - Kai. (Sociedad Filantrópica - de los trabajadores).
1898			43	6,293	
1899			15	4,284	
1900			11	2,316	Ley de la preservación de la paz pública.
1901			18	1,948	
1902			8	1,849	
1903			9	1,359	
1904			6	879	Empieza la guerra Ruso-Japone sa.
1905			19	5,013	Termina la guerra Ruso-Japone sa.
1906			13	2,037	
1907			57	9,855	
1908			13	822	
1909			11	310	
1910			10	2,937	
1911	32		22	2,100	Promulgación de la Ley de Fábricas.
1912	37		49	5,736	Nace la Yui Kai, o Sociedad de la Amistad.

1913	43	47	5,242	Empieza la I Guerra Mundial.
1914	49	50	6,904	
1915	53	64	7,852	
1916	66	108	8,418	La ley de fábricas entra en - ejercicio.
1917	80	389	57,309	
1918	91	417	66,457	Termina la I Guerra Mundial.
1919	162	497	335,225	Conferencia de la OIT en Washing- ton.
1920	273	282	127,491	
1921	300	246	170,889	
1922	387	250	85,909	Se crea la División de Asuntos Sociales.
1923	432	290	68,814	Gran terremoto.
1924	449	333	94,047	
1925	490	293	89,387	Derogación del art. 17, sec. - 38 de la ley de preservación - de la paz pública.
1926	488	495	127,267	Ley de mediación de Disputas - laborales.
1927	505	383	103,350	
1928	501	393	101,893	
1929	630	576	172,144	Crisis económica: caída de --- Wall Street.
1930	712	907	191,834	
1931	818	998	154,528	Incidente de Manchuria.
1932	932	893	123,313	
1933	942	610	49,423	Japón se retira de la liga de las naciones.
1934	965	626	49,536	
1935	993	590	37,734	
1936	973	547	30,734	
1937	837	628	30,900	Incidente en China.

1938	731	375,191	262	123,730	Japón se retira de la OIT.
1939	517	365,804	258	18,341	
1940	49	9,455	226	72,835	
1941	11	895	158	32,160	Empieza la Guerra del Pacífico.
1942	3	111	166	8,562	
1943	3	155	279	9,029	
1944(2)	0	0	216	9,418	
1945	0	0	13	6,627	Termina la Guerra del Pacífico: Japón derrotado.

FUENTE: Suehiro Iizutaro: History of Japanese Trade Union Movement, referido en A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN. Op. cit. Pág. 154.

NOTA: El número de disputas laborales y el número de sus participantes después de 1933 se refieren a las disputas que fueron acompañadas de "actos de disputas" tales como huelgas, paros, sabotaje, etc.

presente siglo, el proceso de sindicalización empieza a adquirir las condiciones de movimiento de masas. La antigua Yuaikai o Sociedad de la Amistad, cuyos propósitos eran buscar la armonía entre trabajo y capital, se convirtió en la Sodomei o Federación del Trabajo, que pronto llegará a afiliar a unas 70 organizaciones con más de 30,000 miembros. A fines de 1929 los trabajadores sindicalizados sobrepasaban los 300.000 (ver cuadro No. 4).

Desde hace algún tiempo, tanto el gobierno como los sectores empresariales, han constatado la seriedad y el volúmen que ha venido adquiriendo el movimiento sindical y el peligro que éste entraña para sus intereses pero han hecho muy poco para disminuir su carácter represivo. Un débil intento lo constituyó la promulgación de la Ley de Fábricas en 1911, pero que sólo entró en vigor en 1916. Prescribía una jornada de trabajo de 11 horas para mujeres y niños, establecía una edad mínima de 12 años para trabajar y, si bien estableció por primera vez un conjunto de protecciones mínimas para los trabajadores, al dejar fuera de dichas disposiciones a las fábricas que empleaban menos de 15 operarios (la gran mayoría en Japón) en el mayor número de casos sus estipulaciones no se aplicaron.

Si bien la idea de los partidos políticos al estilo occidental llegó al Japón por 1872, dos décadas antes de que se efectuara la primera elección parlamentaria, las relaciones entre el movimiento político y el movimiento sindical no siempre fueron coincidentes. Las trabas para un ulterior desarrollo en este aspecto no sólo derivan de las restricciones políticas sino también de las luchas entre facciones en las que se enfrentaban anarquistas,

sindicalistas, comunistas y socialdemócratas. Dichos enfrenta---
mientos sumados a otros factores, culminaron en la ruptura de la
Sodomei en 1925 por el retiro de los comunistas. Por otro lado,
la introducción del sufragio universal masculino abrió las posibi
lidades de ganar poder a través de la representación en la Dieta
y la gestión parlamentaria, ya que un partido proletario podía --
ahora luchar electoralmente. Sin embargo la falta de acuerdo po
lítico hizo que se esfumaran tales posibilidades.

El fracaso de la conexión entre movimiento político y sindi
cal hay que buscarlo también "... en aquellas ideas e institucio
nes que habían desviado al pueblo japonés de la persecución de li
bertades individuales para dirigirlo hacia el alcance de metas co
lectivas: las presiones formativas del sistema educativo; una re
ligión estatal centrada en el Emperador; la conscripción con el -
adoctrinamiento que la acompañaba y la persistencia de actitudes
autoritarias tradicionales en sectores importantes de la conducta
burocrática y familiar". (22)

Si a todo lo anterior agregamos los hostigamiento de la poli
cía, las censuras, los arrestos, las penas de trabajos forzados -
de hasta 10 años para quienes constituyan cualquier asociación cu
yo fin sea reemplazar la forma de gobierno vigente o manifieste -
intenciones de cambiar la propiedad privada, etc. tendremos otra
parte importante de la explicación de la falta de articulación en
tre lo político y laboral. (23)

22. HISTORIA MODERNA DEL JAPON. Op. cit. Págs. 246.

23. Ver THE JAPAN READER I. Op. cit. Págs. 392-393.

Ahora bien, si reconocemos que para la sobrevivencia y desarrollo de un movimiento sindical en una sociedad, un requisito -- previo lo constituye la existencia de normas claras que garanti-- sen la libertad e igualdad política en todos los estratos socia-- les, habrá que concluir que los primeros sindicatos japoneses te-- nían una base política y social muy estrecha para asegurar su --- existencia continúa, pues el gobierno raramente toleraba a los -- sindicatos reformistas y combatía sistemáticamente a los que esti-- maba como revolucionarios.

La gran mayoría de los sindicatos de esta época se organiza-- ron sobre la base de relaciones horizontales, es decir, sindica-- tos inter-empresa y sus inclinaciones políticas tenían muy poco -- que ver con ideologías revolucionarias; no eran grupos que pudie-- ran ser considerados como radicales y tampoco tenían un concepto claro del sindicalismo como herramienta perfeccionadora o evolu-- cionadora de las relaciones industriales. Ilustrativo de todo es-- to fue que los primeros sindicatos fueron organizados al estilo -- de la AFL de Estados Unidos (24); de allí entonces la tendencia de que los sindicatos no deben inmiscuirse en la lucha política sino que tienen que ser ^{iv}organizaciones que se dediquen exclusivamente a la protección de los intereses económicos de los trabajadores. A pesar de todo fueron reprimidos y muchos de ellos destruídos.

En virtud de todo lo anterior se puede concluir entonces que la sociedad japonesa de preguerra no desarrolló los ingredientes

24. Fusutaro Takano, uno de los pioneros del movimiento sindical japonés fue nombrado "organizador AFL para Japón".

necesarios para que el movimiento sindical pudiera enraizar profundamente en la conciencia de la clase trabajadora y desarrollarse como herramienta efectiva de las relaciones industriales, es más, en la gran mayoría de los ca sos ni siquiera pudo sobrevivir como forma básica de organización.

6.- Formación del sistema de relaciones industriales.

① La forma de cómo las fuerzas dominantes utilizaron determinadas relaciones sociales enraizadas en la tradición japonesa, para establecer un nuevo tipo de relaciones productivas que apoyaran y promovieran el proceso de industrialización y modernización económica en que estaba empeñado el Estado Meiji, y la negación ② de las condiciones legales para el desarrollo de un auténtico movimiento sindical dentro de ese nuevo orden fueron, a nuestro juicio, dos de los más importantes factores que influyeron, tanto en el carácter como en la especificidad, de las relaciones industriales que se establecieron en el Japón de preguerra. A continuación examinaremos estos dos aspectos y los productos a que dieron origen.

Por lo general ha ocurrido que, en un proceso de modernización, las relaciones entre las fuerzas tradicionales y las fuerzas renovadoras tienden más al conflicto que a la armonización. Sin embargo en el caso de Japón la estructura social tradicional fue retenida y acondicionada tan poderosamente por la élite gobernante en la dirección de la industrialización y modernización, que la evolución hacia la sociedad industrial funcionó relativamente tranquila y los conflictos, cuando existieron, fueron reducidos al mínimo.

La forma cómo se condujo inicialmente este proceso queda claramente expuesta en el siguiente párrafo:

"El gobierno Meiji, cuyas metas eran la conformación de un Estado-Nación integrado, vió como una urgente necesidad la estabilización de las relaciones sociales. Pensó establecer un sistema de valores compatibles con el sistema político, el cual localizaba en el centro la autoridad del Emperador. Tal sistema estaba basado en la Constitución Meiji y en el Edicto Imperial sobre educación, los cuales, en esencia, restauraron y legitimaron una jerarquía de autoridad. De allí que la idea de relaciones jerárquicas, como las existentes entre maestro-aprendiz, profesor-estudiante, padre-hijo, etc. fueron difundidas a través de la escuela y la educación militar. Sobre la base de tal regulación de las relaciones sociales, la industrialización empezó a desarrollarse a principios de los años 1990". (25)

Aparte de las consideraciones que pudieran hacerse en relación al texto anterior, sólo nos interesa destacar que el proceso de modernización promovido por los reformadores Meiji no fue una meta en sí, sino el medio para consolidar un sistema político y una estructura social que, al tiempo de unificar las fuerzas internas, permitiera fortalecer al Japón frente a las potencias occidentales. En este sentido y en lo que al frente interno compete, uno de los mayores esfuerzos del nuevo liderazgo político y económico consistió en tratar de perpetuar y legitimar un conjunto de relaciones sociales tradicio-

25. WORKERS AND EMPLOYERS IN JAPAN. Op. cit. P. 36.

nales que sirvieran a los propósitos del moderno estado japonés. En otras palabras, abordar lo nuevo sin desprenderse de lo viejo, un occidentalizarse sin dejar de ser específicamente japonés.

Tal planteamiento nos lleva a la ya clásica polémica acerca del grado de continuidad y de cambio en las relaciones sociales que se establecieron bajo el nuevo Estado japonés. El tema ha suscitado innumerables e interesantes discusiones que no pretendemos agotar aquí, sino sólo consignar su carácter controvertido, dado que ésto tiene especial importancia cuando se trata de precisar acerca del origen de las relaciones industriales que se establecieron.

Por un lado, muchos están de acuerdo que la experiencia japonesa parece sugerir más continuidad que cambios en varios aspectos de las relaciones sociales y para ello se apoyan, por ejemplo, en las disposiciones educacionales que demandaban respeto por las antiguas virtudes de lealtad y piedad filial o en la promoción y legitimización de la idea del Japón unido como una gran familia en torno a la institución imperial, actitudes que quedaron estables como grandes propósitos del Estado Meiji y que trabajan más bien para la preservación de una sociedad integrada por valores culturales tradicionales, que para una sociedad moderna y diferente.

En la misma línea de aquellos que hablan de una suerte de continuidad socio-institucional desde Tokugawa hasta plena época moderna ubicamos la tesis del profesor Kawada Hisashi, pero refiriéndose ya más concretamente

a las relaciones industriales. El profesor Kawada Hisahi⁽²⁶⁾ sostiene que, a pesar de que las nuevas relaciones de empleo se dieron en un contexto de cambios rápidos, demuestran en su contenido un grado considerable de continuidad como sería el caso de la reposición de la Osei-hukko, ley imperial que restituyó el antiguo sistema jerárquico de los títulos de trabajo y de los status en las oficinas gubernamentales, que databan de la época de la Reforma Taika, y que sin mayores variaciones continuó hasta fines de la Segunda Guerra Mundial. El profesor Kawada cree ver también una persistencia de la antigua relación maestro-aprendiz en la subordinación obligatoria a la relación de empleo derivada de la práctica del empleo de por vida y, en cuanto a los métodos y utilización de la fuerza de trabajo, la continuidad de la tradición también se manifestaría en la forma de utilización del empleo temporal ya que, en la época Tokugawa se utilizó dicha práctica en la minería e incluso en la agricultura. En la actualidad no sólo se usa profusamente sino que en la época de la postguerra llegará a constituirse en un elemento característico de las relaciones industriales.

Por su parte R. Dore⁽²⁷⁾, introduciendo nuevos elementos a la tesis anterior señala que, de una forma u otra, todos los patrones de empleo durante la época Tokugawa continuaron en la época moderna, donde por ej. la condición de los trabajadores regulares tendría su antecedente en los antiguos

-
26. CONTINUITY AND DISCONTINUITY: AN APPROACH TO INDUSTRIAL SYSTEMS. En *The changing patterns of Industrial Relations*. Op. cit. P. 69-74.
27. BRITISH FACTORY - JAPANESE FACTORY. Ronald Dore. University of California Press, Berkeley, 1973. Págs. 375-403.

"artesanos retenidos"; la idea de la responsabilidad colectiva aplicada a la industria o empresa tendría su antecedente en el sistema Gonin-gumi o antiguo método de control político-familiar; las prácticas de salario mensual y formas de reclutamiento de mano de obra ya existían a fines de la época precedente; que el sistema de ahorro obligatorio fue también una característica de las casas de comerciantes Tokugawa, etc. pero que, la importación de tecnología, maquinarias e instituciones extranjeras en el transcurso de la industrialización, inevitablemente condujo a la adopción de nuevos tipos de relaciones de empleo.

Sin embargo el profesor Okochi Kazuo⁽²⁸⁾, contrastando con los puntos de vista anteriores plantea que, si bien ha predominado la idea de que la naturaleza de las relaciones empleador-empleado están fundadas en valores tradicionales, esto podría también conducir a generalizaciones peligrosas. Por ej. no habrá problemas cuando se trata de buscarle un antecedente en la tradición Shuju no kankei, relación maestro-aprendiz, o vincularla a la ideología Shuju no jogi, derechos y deberes entre superior y subordinado, puesto que en las actuales relaciones de empleo los trabajadores están colocados en un plano de subordinación, no sólo con respecto al patrón sino que también con relación a su superior inmediato; indica además que tampoco habrá mayores dificultades si se compara este tipo de relaciones con las que tenía el Bushi (Guerrero) con el Daimyō (Señor Feudal) o la de los Hyakusho (Campesinos) con respecto al Estado; el problema aparece cuando queremos aplicar la ideología Shuju no jogi a las prácticas del empleo a partir de la industria-

28. TRADITIONALISM OF INDUSTRIAL RELATIONS IN JAPAN. En *The Changing Patterns of Industrial Relations*. Op. cit. Págs. 126-141.

lización hasta la Primera Guerra Mundial. No corresponden. La sola excepción la constituirían las Dekasegi joko o trabajadoras mujeres reclutadas de las familias campesinas para la industria textil que subsistían bajo condiciones de semi-esclavitud. La existencia de una gran cantidad de trabajadores asalariados, que ya poseen un nivel de especialización bastante alto y ejercitan una movilidad horizontal inter-empresa bastante activa, demuestran tal autonomía que bien podrían considerarse como estratos independientes más que como masas inmovilizadas por los vínculos tradicionales.

En efecto, nos parece que el grado de movilidad de la fuerza de trabajo, especialmente en la etapa del desarrollo inicial y de preparación para el despegue (1890 - 1914), contrasta profundamente con la que le siguió. El trabajador japonés de esta época no difiere mucho de los de occidente y esto se demuestra en la existencia de una gran cantidad de trabajadores denominados "vagabundos", cuya autonomía y poder de negociación ponía en evidencia la debilidad de la empresa para controlar y retener esa fuerza de trabajo, sobre todo si era especializada. Otro sector de gran movilidad era la de los dekasegi o trabajadores temporales, que se empleaban en la industria y luego retornaban a las áreas rurales para los períodos de plantación y cosecha, sólo ellos llegaban a constituir el 65% de la fuerza de trabajo urbana. También los jisannan, hijos menores de las familias campesinas obligados a abandonar la comunidad agraria debido a las presiones poblacionales, constituían otro contingente que se desplazaba activamente. Como se puede ver, la movilidad e independencia eran grandes, los cambios a esta situación vendrán con el término de la Primera Guerra y la recesión que le siguió.

Por otra parte, una aplicación irrestricta de la lógica de la ideología Shu-ju no jogi, a la que alude el profesor Okochi contradice la de las relaciones de empleo del modo de producción capitalista que supone a los trabajadores como estrato independiente de asalariados libres y capaces, al menos en teoría, de negociar su salario y las condiciones del trabajo en iguales términos con los patrones y el Estado. Nada de esto sucedió en Japón en esta época, pero tampoco se puede afirmar rotundamente que las relaciones laborales no experimentaron transformación alguna. Esto equivale a decir que sobre la base de una estabilidad social fundada en la tradición e identificada con los intereses del Estado Meiji y su programa de industrialización, se viene perfilando un conjunto de nuevas relaciones cuyo prototipo ya se anuncia claramente a principios del presente siglo, a través de la proliferación de regulaciones burocráticas entre empleador-empleado, la división entre trabajador permanente y temporal, la propensión a formar el grupo de trabajo dentro de la unidad de producción, la cuidadosa selección en el reclutamiento de la mano de obra, los incentivos por servicios prolongados del trabajo, el entrenamiento dentro de la firma y cierta tendencia hacia la sistematización, más que a las fluctuaciones derivadas del mercado, en la determinación de las escalas de salarios.

Es evidente que la tesis sustentada por el profesor Kawada, refrendada en parte por Dore, así como todos aquellos que creen ver más continuidad que cambios en las relaciones sociales que se establecieron en el Japón moderno, y en especial en el campo de las relaciones industriales, contienen elementos válidos, toda vez que es perfectamente posible encontrar que la

mayoría de ellas tiene antecedentes tradicionales inmediatos; tal es el caso del sistema de empleo, relación hombre-empresa, sistema jerárquico, etc. Sin embargo, al analizar separadamente algunas de estas relaciones y con el sólo propósito de reafirmar el argumento de la continuidad se corren, por lo menos dos riesgos importantes; el primero es el de desembocar en una explicación típicamente funcionalista, restringiendo seriamente una comprensión global del proceso de modernización y, el segundo es el de limitar el papel de la tradición a una mera persistencia de relaciones precapitalistas, y por lo mismo signo inequívoco de atraso, dentro del nuevo contexto de las relaciones creadas por el capitalismo moderno, entre las cuales se encuentran aquellas de las relaciones industriales.

Nos parece que la tradición y la idea de continuidad, sobre la que volveremos más adelante, hay que vincularla directamente con los objetivos políticos del Estado japonés. Los reformadores Meiji, ⁽¹⁾ al proponerse la integración del Estado-Nación, ⁽²⁾ al impulsar la modernización económica e industrial ⁽³⁾ y al querer hacer del Japón un país poderoso interna y externamente, necesitaban, como condición previa, la consolidación y legitimación de un sistema político, que no sólo funcionara como mecanismo de control social, sino que garantizara también la realización de su proyecto de modernización. En la consumación de estos propósitos la tradición jugó un papel importante: fue acondicionada históricamente por la voluntad consciente de la clase gobernante para trabajar en la línea de sus objetivos y reafirmar el sistema global.

Fue así como el proceso de transformación social encarnado por la

modernización tomó parte importante de su fuerza de ciertas relaciones sociales tradicionales para acelerar el curso de la industrialización. Las nuevas relaciones de producción que empezaron a establecerse se superpusieron a ellas, preservando sus elementos esenciales, formando una amalgama de elementos tradicionales y modernos que le dieron un alto grado de integración, lo que facilitó el control y uso de los recursos humanos necesarios para asegurar el éxito del modelo de desarrollo. Así las cosas, no hubo mayores problemas para hacer compatibles la tradición con los cambios y establecer, con cierta claridad, las condiciones sobre las cuales se construyó el sistema de relaciones industriales.

La idea de la empresa como la gran familia.

Número importante de comerciantes, tanto de origen samurai como de antiguos mercaderes, establecieron prósperas empresas y produjeron la acumulación del capital necesario para la operación a gran escala sobre la base de principios morales bien reconocidos, a través de los cuales, todos los miembros de la "casa" eran requeridos para economizar en virtud de las reglas familiares y las ganancias no debían dirigirse a los individuos sino a la familia. Dichas normas de conducta, perfectos ejemplos del espíritu samurai, excepto en el uso del dinero, fueron más tarde aplicadas a la administración de la moderna empresa industrial.

Un concepto profundamente vigente en la sociedad japonesa es el de IE, unidad fundamental de la estructura social que significa casa o familia, cuyo

contexto ideológico supone una clara vinculación a preceptos morales feudales pero que transferido a la sociedad moderna es también aplicable al concepto de compañía, entendida ésta como una gran familia.⁽²⁹⁾ La empresa es entonces una familia, un grupo donde el recién llegado "nace" como miembro al adquirir su empleo. El empleador es el jefe de la familia y los empleados sus miembros, la autoridad ejercida es funcional y benevolente y la condición del "jefe" no depende de su mayor o menor conocimiento o de alguna fuente externa, ella es sencillamente una parte de la estructura natural de la institución familiar⁽³⁰⁾.

La idea tradicional de armonía que articulaba la Ichizoku-rōtō o familia extendida tradicional, es la misma que preside la integración del concepto Keiei-kazoku-shugi o Familiarismo⁽³¹⁾ y que actúa como forma de control de las relaciones industriales modernas y que, al igual que su precedente, no será un concepto aislado del que rige en la sociedad japonesa como un todo. Ahora bien, gracias a la funcionalidad de dicho concepto es que, tanto en la ejecución del trabajo como en la disciplina impuesta por la administración, se pone el énfasis en las virtudes tradicionales como la piedad filial y la lealtad más que en la idea del contrato libre de trabajo o el interés personal del empleado. Una de las consecuencias inmediatas de esto será que la lealtad, como virtud destacable del empleado o "miembro de la casa", requiere de relaciones de empleo estables, con lo cual se hace contrario a la idea de un mercado de trabajo libre y competitivo.

29. JAPANESE SOCIETY. Nakane Chie. Penguin Books, Págs. 3-8.

30. Como una práctica común la gran mayoría de las empresas japonesas llevan como rótulo el nombre del jefe de la familia.

31. Ver THE OTHER WORKERS. Op. cit. Págs. 74-75.

Fuera de otra consideración histórica y ética, la identificación de la empresa como una identidad cuasi-familiar le dá a los empresarios y al Estado la posibilidad de utilizar trabajo con sobretiempo y mantener los salarios bajos, al tiempo que las relaciones paternalistas de empleo implantadas contribuyeron a debilitar los intentos de sindicalización. A este respecto, los sindicatos eran considerados como algo extraño a la ética japonesa (sobre todo por los interesados) e innecesarios puesto que el empleador, por la vía de los deberes y derechos preestablecidos, tenía gran capacidad de maniobra para resolver los problemas que afectaban al empleado. Además, la misma idea de empresa, no como una organización para maximizar las ganancias sino como la de una institución de beneficio para todos los que pertenecen a ella y para la prosperidad de la misma, permite solidarizar e identificar al grupo con la suerte de la empresa, lo que indudablemente le confiere una sólida consistencia, requisito indispensable para afrontar con cierto éxito la fuerte competencia con sus similares⁽³²⁾.

Dimensiones del paternalismo.

Una consecuencia directa de la idea de empresa desarrollada anteriormente fue el surgimiento de dos tipos o formas de abordar la administración de las empresas. La magnitud de las mismas es el factor principal que explica tal diferenciación.

32. Para mayor información ver MANAGEMENT IDEOLOGIES, EAST AND WEST. Johannes Hirschmeier. En Social and Cultural Background of Labour Management Relation in Asian Countries. J.I. of Labor. Págs. 22-42

Ya hemos dicho que el paternalismo en las relaciones empleador-empleado surge a partir del momento en que, a cambio de la obligación y lealtad del empleado, el empleador debe retribuir proporcionando seguridad y cuidado extensivo. Vista friamente tal relación, se podría asumir que no pasaba de ser una treta administrativa mediante la cual la empresa explotaba lisa y llanamente a su fuerza de trabajo, pero en el contexto japonés el paternalismo es mucho más que una simple relación de explotación, es un axioma del sistema de valores aplicado al medio ambiente industrial que, combinado al concepto de la prevalencia de la armonía laboral, ayudó en buena medida a la conformación de la moderna fuerza de trabajo, reduciendo a un mínimo los costos sociales del proceso⁽³³⁾.

Aunque el número de empleados no cambia la naturaleza del paternalismo, se habla de un paternalismo patriarcal cuando se refiere a la relación directa, cara a cara, entre empleador y empleado, relación que por supuesto es sólo posible en las empresas con un pequeño número de empleados. Naturalmente que aquí el carácter de la empresa como la gran familia está mucho más acentuado. Una vez que el número de empleados creció el paternalismo tomó, por necesidad, un mayor carácter de sistema administrativo bajo cuya responsabilidad estará la elaboración de un programa de bienestar, capacitación del personal y creación de un sistema de salarios personalizados. En este caso estamos frente a una administración paternalista, desarrollada principalmente en las grandes empresas.

33. Los japoneses usan la palabra "Onjo-shugi" para referirse al paternalismo, pero hay dificultades porque también lo utilizan para identificar al Feudalismo, como sistema de formación económico-social.

Aunque es un poco difícil concebir para Japón, al menos en esta época, un paternalismo despótico, el paternalismo patriarcal ejercido en las pequeñas empresas es perfectamente distinguible de una administración paternalista en las grandes y modernas empresas.

Hay que aclarar, sin embargo, que pese a las diferentes dimensiones que adoptó el paternalismo, en su conjunto sirve por igual a todo el sistema y contribuyó, sin mayores variaciones, a facilitar el proceso de acumulación capitalista y a favorecer un determinado tipo de relaciones industriales.

Establecimiento del Shōgai koyō seidō o sistema del empleo de por vida.

Ya nos hemos referido a la baja capacidad de la agricultura para absorber su excedente poblacional y de la movilización de estos recursos hacia los centros urbanos. También es necesario recordar que no sólo el emergente sector de la industria moderna sino que las industrias tradicionales y, aún el sector de servicios, ofrecían mayores oportunidades de empleo y, finalmente, también hemos aludido al hecho de que muchos campesinos no abandonaban definitivamente el campo sino que, tras un empleo temporal, buscaban un ingreso adicional para complementar sus exiguos ingresos generados en la producción agrícola. Ahora bien, es necesario volver sobre este último punto porque su acción tuvo profundos efectos sobre el empleo industrial.

El empleo estacional o temporal actuó como un regulador de las condiciones laborales. Regulador porque, como ya se ha dicho, la mayoría de esos

trabajadores, en especial aquellos que trabajan en el sector tradicional de la industria y que mantienen estrecho contacto con su familia en el campo, actuaron como agentes abaratadores de salario, ya que como se dijo, sus ingresos no constitufan un sueldo base propiamente tal sino un complemento salarial. En consecuencia, el nivel de salarios en el sector moderno fue po derosamente afectado por los niveles prevalectentes en las industrias tradic-
 cionales. Una mayor diferenciación sólo vino a producirse después de la Primera Guerra Mundial. (34)

A pesar del gran volúmen de empleo temporal y de una gran movilidad en el mercado de trabajo, la condición de empleo permanente se empieza a dar en ciertas industrias tales como las metálicas, de maquinarias e industria química, precisamente donde se requiere de una mayor especialización. Pe ro el proceso no será tan automático como podría pensarse; será necesario algunas décadas para tener el empleo permanente completamente decantado. Al respecto podríamos distinguir las siguientes etapas:

a). Los desequilibrios creados por la industrialización requerfan de una urgente estabilización; los empresarios creyeron que el aumento del tiempo de empleo sería una condición básica puesto que permitiría crear estrechas

34. Por lo demás nunca hubo una brecha real y distancia psicológica entre la vida rural y urbana debido al sistema familiar. A pesar del incremento del proceso de urbanización, los vínculos del trabajador urbano con su comunidad rural permanecen siempre vigentes; así, en caso de desempleo, siempre podía volver al campo. Esta posibilidad, aunque latente, tiene singular importancia porque inhibe la participación y la conciencia de clase de un proletariado urbano en formación, elemento indispensable para la conformación de una conciencia sindical sólida,

relaciones entre empleador y empleados. El desarrollo de programas de ca
pacitación, la implantación de un sistema de dormitorios dentro de la compa
ñía, las facilidades de bienestar e iniciación de un sistema de beneficios mu
tuos fueron dirigidos a este fin. Frente a un Estado que no estaba dispuesto
a proporcionar estas seguridades, el empresario privado estableció un siste
ma de protección y bienestar dentro de la propia empresa. Fue entonces na
tural que en un sistema donde el empleador asume la responsabilidad de aten
der las necesidades vitales del empleado, terminara inevitablemente por
conducir a la formación de relaciones industriales paternalistas. Por lo de-
más, hasta después de 1945 el Estado nunca sintió mucha necesidad de la im
plementación de una política social destinada a paliar el impacto social de la
industrialización, debido a que esas materias caían dentro de la esfera del
sistema familiar y del concepto paternalista de empleo desarrollado bajo los
dominios de la empresa privada.

Por otra parte, el gobierno estaba interesado en el reforzamiento del sis
tema familiar tradicional que pensaba estaba siendo amenazado por el desa-
rrollo de la industrialización, urbanización, aumento de los niveles de educa-
ción y por la creciente influencia del individualismo; de modo que no tuvo in-
convenientes en adherir a la implantación de un sistema paternalista de las
relaciones industriales. La importancia de todo esto radica en que la adop-
ción de tales orientaciones influirán en la determinación del carácter de las
nuevas relaciones de empleo.

Por el lado de los trabajadores, como se trataba de un sistema que se sus
tentaba en valores que se estimaban como básicos, tampoco mostraron mayor
oposición a su implantación.

b). La primera Guerra Mundial, que trajo como resultado un rápido crecimiento del producto nacional, y la expansión del mercado de trabajo demo
ró en cierto modo el establecimiento definitivo de un sistema de relaciones
industriales; sin embargo, con la depresión que siguió al período de auge,
aumentó el desempleo, disminuyó la movilidad individual pero aumentó la ac
tividad industrial en el área de la industria pesada, que requería de una cada
vez mayor especialización de la mano de obra. Dentro de este contexto es
donde, en definitiva, se fijarán las mayores características del sistema de
relaciones industriales, uno de cuyos primeros productos será el shogai koyō
seidō o sistema de empleo de por vida.

c). La introducción de nuevos procedimientos en la producción industrial
tales como la producción en serie, líneas de ensamble y la introducción de una
administración científica del personal, etc. demandó un tipo enteramente nue
vo de trabajadores, diferentes a los antiguos artesanos o de los llamados tra
bajadores vagabundos, tan orgullosos de su especialidad y autonomía. El tra
bajador de ahora deberá adaptarse a la rapidez y complejidad de las nuevas
maquinarias y aceptar el entrenamiento adecuado. El tránsito de la condi-
ción de trabajador vagabundo a Uchi no rōdōsha o trabajador de la compañía,
si bien significó pérdida de la movilidad, significó ganancia en la seguridad y
estabilidad en el trabajo. Estos nuevos contingentes, reclutados directamen
te de las instituciones educacionales, serán adiestrados "desde arriba" y de
acuerdo a las necesidades técnicas y de producción de las compañías, de mo
do que, desde un principio la capacitación y especialización de la mano de

obra, fue desarrollada por la empresa para sus propios y únicos fines. Tal práctica contribuyó a aumentar la inmovilidad.

Las transformaciones operadas en el mercado de trabajo quedarán reflejadas en el desarrollo de nuevas prácticas de empleo, por ejs. aumentaron los Joyo o trabajadores regulares, de modo que ya a fines de la era Taisho, los trabajadores de tiempo predeterminado o teiki shokko y en especial los eikyu shokko o trabajadores permanentes, habían aumentado en importante número y las condiciones de inmovilidad y continuidad en el trabajo pasaron a constituirse en un rasgo común y deseable del empleo.

Finalmente, si a todo lo anterior agregamos la instauración de salarios en la base a la edad y al tiempo servido dentro de la empresa, una serie de asignaciones complementarias como fondos de retiro, crecientes facilidades de bienestar y recreación dentro de las empresas y otras instancias menores que permiten a la gerencia desplegar su afable paternalismo, etc. tenemos ya los elementos fundamentales que darán forma al sistema del empleo de por vida, que vincula al trabajador a una empresa desde el momento de su graduación o al término de su conscripción militar, hasta que alcanza la teinen seido, o sea, la edad fija de retiro.

Pudiera ser que después de haber esbozado las distintas etapas y condiciones que acompañaron el establecimiento del sistema de empleo de por vida, se nos aparezca como la condición mayoritaria dentro del empleo industrial, pero en realidad, distó mucho de serlo, puesto que dicho sistema, para ser funcional, necesitó de los rinji-ko o trabajadores temporales, de los shagai-ko o reservas

especiales de trabajadores provenientes de fuera de la organización de la firma y de los shitau-ke o trabajadores movilizados y controlados por firmas subcontratantes, todos los cuales actuaron como fuerzas auxiliares sin cuyo concurso habría sido imposible el establecimiento y la subsistencia de tal concepción de empleo. Así, frente a una minoría que se beneficia de las ventajas que dá el empleo de por vida, estará esta otra gran variedad de trabajadores que serán los que sufrirán directamente los efectos de los períodos de recesión y desempleo; los discriminados en una amplia gama de aspectos que van desde las diferencias salariales hasta la de las condiciones del trabajo; los que, por no ser considerados miembros de la familia no se harán acreedores a los beneficios existentes dentro del sistema serán los verdaderos sostenedores del sistema.

En definitiva, el establecimiento de esta estructura dual de empleo, aparte de beneficiar directamente a la gran empresa, única capaz de desarrollar y man tener el empleo de por vida, le dió una gran elasticidad al sistema del empleo nacional y en muchos casos actuó como una especie de edificio de contención para las presiones demográficas dentro del país.

Establecimiento del Nenkō chingin seido o Sistema de Salario por Antigüedad.

A partir de 1920 fue surgiendo un sistema bajo el cual el aumento de sala rios y la promoción de los trabajadores permanentes empezó a ser determinado sobre la base de la conjunción de la edad con tiempo servido en la empresa (que de aquí en adelante denominaremos antigüedad). Dicha práctica, como se ha señalado, surge estrechamente vinculada al desarrollo del sistema del empleo de por vida, de modo que no es posible referirse a uno sin incluir el otro.

Desde antes de la Primera Guerra Mundial los trabajadores especializados eran evaluados cada año y su salario se reajustaba de acuerdo a los resultados de dicha evaluación, lo que creaba descontento y originaba frecuentes disputas por la subjetividad que encerraba dicho sistema. Con la instauración del principio de la antigüedad, como base para la determinación de los salarios en el empleo permanente, se terminó con esos problemas, al tiempo que se adoptaba una base más racional para operar en ese sentido.

Otra circunstancia que vino a reforzar el sistema fué el hecho de que no existían normas establecidas para la determinación de los niveles de especialización y fijación de etapas claras dentro del proceso de capacitación, por lo que el grado o status del trabajador tenía que limitarse a la experiencia acumulada, condición que tampoco resultaba lo suficientemente clara para determinar más objetivamente los salarios.

La adopción de un sistema que otorgaba aumentos salariales en una etapa de la vida en que el trabajador más lo necesitaba (casado y con hijos) como lo era el sistema por antigüedad, tenía necesariamente que funcionar como un poderoso atractivo para su aceptación, aún para aquellos que debían empezar con salarios bajos. El hecho de que posteriormente se viniera a agregar el pago de una suma total de dinero por concepto de retiro, al final de la vida activa en el trabajo, tornó mucho más sólido el principio del pago por antigüedad.

Claro que, al igual del sistema de empleo de por vida, debe hacerse la necesaria aclaración de que el sistema de salarios de acuerdo a la antigüedad, só lo es extensivo a los trabajadores permanentes; toda la gama de los trabajadores

temporales estan excluidos de tales garantías.

El dualismo en la estructura industrial.

Aunque pareciera que el tratamiento del problema del dualismo industrial corresponde más bien a un estudio del desarrollo de la economía japonesa que, a partir de la innovación Meiji, ha mantenido la tradición de la coexistencia de la pequeña y mediana empresa al lado del gran complejo económico-industrial, resulta absolutamente necesario tocar el tema cuando se trata de analizar el surgimiento de las relaciones industriales, ello porque las condiciones del trabajo presentan agudos contrastes según se trate de uno u otro sector, lo que obviamente influye en la fijación de las relaciones obrero-patronales y en las relaciones industriales como un todo.

Una característica que conviene destacar es que, desde el principio, la gran empresa no acarreó necesariamente la eliminación de la pequeña unidad productiva, es más, promovió una relación de complementación entre ambas. Esto se explica porque, mientras por un lado la pequeña y mediana empresa absor**✓**rieron el excedente de mano de obra, por el otro la gran empresa absorbió la alta tecnología que le permitió la innovación en el campo de la producción industrial. La mencionada relación de complementaridad terminará, la mayoría de las veces, por llevar a las pequeñas y medianas empresas a la condición de empresas subcontratantes y subordinadas.

Sin embargo, el hecho de que tengan la condición de empresas subcontratantes y complementarias no tiene nada que ver con las condiciones del trabajo que

imperan en ambos sectores. Mientras que la gran empresa contó desde el principio con ventajas vitales, como los privilegios y protección del gobierno, lo que la eximía de los peligros de bancarrota y riesgos mayores por alguna disminución circunstancial de sus operaciones, la pequeña empresa, salvo contadísimas excepciones, partió, permaneció o murió pequeña, su record de bancarrotas, sobretudo en períodos de recesión, es alto y el volúmen de sus operaciones así como su mercado permanecerá siempre reducido.

La gran empresa estaba equipada para llevarse la parte del león en materia de créditos, transacciones y mercado de trabajo; reclutaba a los mejores graduados, establecieron la capacitación y entrenamiento dentro de la empresa y podían ofrecer la inamovilidad y seguridad a su fuerza de trabajo a través del empleo de por vida, proporcionan salario por antigüedad y un sistema de bienestar social; en cambio la pequeña empresa debió conformarse con un reducido rol en el proceso de industrialización, como no fuera su condición de subcontratante, ofreciendo empleo para la gran mayoría de la población no agrícola, muchas veces sarandeada por la inestabilidad y ofreciendo condiciones de trabajo, salariales y sistemas de protección laboral muy distantes de las existentes en las grandes empresas.

Restricciones al desarrollo del movimiento sindical.

Como ya se ha señalado, las condiciones del trabajo en Japón, especialmente en la primera etapa del desarrollo capitalista, fueron muy deficientes. Lar gas jornadas de trabajo, bajos salarios, explotación ilimitada de mujeres y

niños, inseguridad e insalubridad en las fábricas, etc. condiciones que, en su ma, no se diferenciaron mucho de las que existieron en otros países en esta fase del desarrollo del capitalismo. Sin embargo, hay un aspecto en el cual las peculiaridades del caso japonés se acentuaron: tanto el gobierno como el sector empresarial se mostraron profundamente indiferentes para desarrollar medidas tendientes a la protección de los trabajadores y sí muy activos para reprimir cualquier intento de organización del movimiento sindical.

No obstante la represión, no pudieron evitar que el sindicalismo consiguiera cierta fuerza a partir de la etapa posterior a la Primera Guerra Mundial, pero a pesar de eso, enormes masas de trabajadores, especialmente de las industrias tradicionales, permanecieron desorganizadas condenando al movimiento sindical al prematuro "enanismo" del que ya hemos hecho mención.

Dentro de los sindicatos que lograron organizarse se dieron dos tendencias, lo que de partida introducirá esa doble manera de ver la función sindical que hasta el presente caracteriza al movimiento laboral japonés: por un lado un tipo de sindicato que bien podría llamarse sindicato horizontal, formado dentro de un mercado de trabajo local, abierto y con relaciones inter-empresa, en muchos casos vinculados a ideologías de tipo socialista, estimados por tanto como "radicales", por lo que fueron objeto de una permanente represión. Este tipo de sindicatos fundaba su razón de ser en el hecho de que empresarios y gobierno no los reconocían como co-participantes en las negociaciones debido a la vigencia del sistema jerárquico de relaciones sociales, situación que los inducía a desarrollar la teoría de que la única forma de mejorar las condiciones del trabajo era cambiar las relaciones sociales como un todo; en

otras palabras, impulsar la revolución proletaria. La ley de la preservación de la paz fue implacablemente ejercida contra ellos.

El otro tipo de sindicato fue el que se formó dentro de las empresas. Conocido en esos días como sindicato vertical, fue organizado en aquellas empresas donde se desarrolló el sistema de empleo de por vida. No tenía ningún tipo de contacto con sus similares de otras empresas, principalmente porque sólo veían que las condiciones laborales de la empresa base eran las únicas que les concernían. En la década de los años veinte la mitad de los sindicatos existentes eran ya de este tipo.

En las pequeñas empresas, donde los negocios y las condiciones del trabajo eran peores, la acción del movimiento sindical fue prácticamente nula.

De esta manera, la acción del movimiento sindical, como contrapartida a la desplegada por empresarios y gobierno en el establecimiento de las relaciones industriales, fue mínima.

7.- Conclusiones

La estructura administrativa y constitucional del Estado Meiji fue expresamente planeada para alcanzar las metas expresadas en el slogan Fukoku Kyōhei. No fue concebida para la participación de las masas ni tampoco para construir el ideal democrático, sino para funcionalizar el poder de un gobierno altamente centralizado y autoritario, comprometido con un proyecto de modernización de la economía fundado en el sistema capitalista. De allí entonces que la fijación

de las reglas del juego en materia de relaciones industriales, de un modo general, hay que inscribirlas en el ámbito de las relaciones de producción de dicho sistema.

Por su parte, si bien no se puede desconocer el éxito del programa de industrialización que transformó al Japón en un taller para una considerable parte del mundo, no se puede desconocer que su ejecución promovió el surgimiento de complejos problemas estructurales evidenciados en el progreso diferencial entre los sectores modernos y tradicionales que tendrán profunda repercusión en el establecimiento de las relaciones industriales.

Es evidente que dentro del anterior contexto las posibilidades de acción de los actores, en lo que concierne a la fijación y determinación de un sistema de relaciones industriales, fue indiscutiblemente desigual, hecho que queda ampliamente demostrado cuando se analizan las relaciones de poder existentes entre los mencionados actores.

Por un lado, la omnipresencia del Estado, manifestada a través de su vigorosa intervención en la formación, acumulación e inversión de capitales y su concentración preferente en la inversión de bienes de capital: ejerciendo control sobre los bancos, guiando e interviniendo en el comercio exterior, tomando medidas de protección frente al capital extranjero, promoviendo una alta tasa de ahorro, relativamente independiente de la condición económica de las masas populares, destinando un muy bajo presupuesto a la producción de bienes de consumo y con una mínima preocupación ante la virtual ausencia de servicios de asistencia social.

En el mismo lado de la balanza del poder tenemos a la emergente clase burguesa, aliada incondicional y receptora de los favores y protección del Estado, pujante y sensible al desarrollo del proyecto de industrialización, comprometida cuando reemplaza al gobierno en sus funciones empresariales debido al traspaso de las empresas productivas a sus manos, emprendedora cuando se trata de abordar las tareas de racionalización y modernización de las industrias a través de la adopción de la tecnología extranjera, implacablemente competitiva en la construcción y expansión de sus imperios económicos, detentadora de un calculado paternalismo cuando se trata de abordar el problema de las relaciones obrero-patronales en su provecho y plenamente identificada con el Estado cuando se trata de ejercer una sistemática represión y control del movimiento laboral.

En el otro extremo de la balanza, y no precisamente en igualdad de condición y de poder, están los trabajadores. Llegado el momento de evaluar las precondiciones para el despegue económico de Japón habrá que considerar, aparte de la contribución natural de los sectores tradicionales de la agricultura e industria, el amplio abastecimiento de fuerza de trabajo, especialmente la mano de obra femenina, y su ya alto nivel educativo⁽³⁵⁾. El disponer de estos numerosos recursos humanos provenientes de una sociedad rural profundamente jerarquizada y controlada se constituyó en un factor altamente beneficioso para la acumulación capitalista. El capitalismo japonés tuvo así la posibilidad

35. No se debe ignorar que, al menos entre la generación más joven el porcentaje de escolaridad obligatoria aumentó de 28.13% en 1873 a 48.93% en 1890 y a 78.14% en 1910. Desde 1920 adelante el porcentaje fue sobre el 99%. EDUCACIÓN Y CRECIMIENTO ECONOMICO. M. de Educ. Japón. 1973. Págs. 160.

de combinar ese amplio abastecimiento de mano de obra barata con el uso de una tecnología prestada de occidente. Este fué, sin duda, uno de los aspectos más ventajosos para un sistema que había llegado un poco tarde a la arena de la competencia capitalista mundial.

Aparte de lo anterior, desde un principio las condiciones del trabajo fueron severísimas, por lo que, junto con el boom económico y la rápida industrialización, vino la inquietud laboral y los intentos de organización del movimiento sindical. Sin embargo los esfuerzos para organizar a los trabajadores tropezó con toda clase de obstáculos y represiones, de tal modo que la voz de los trabajadores, como contrapartida a la del gobierno y empresarios, fue reducida al mínimo o simplemente eliminada.

Por todo lo expuesto anteriormente no debe extrañar que otra de las características del desarrollo económico de Japón ha sido la concentración del poder económico derivada de la íntima conexión entre los grupos financieros y el gobierno y que, en cuanto a la toma de decisiones; éstas descansan en sus apéndices y componentes naturales como la burocracia estatal, los partidos políticos en el poder, los zaibatsu y los militares. No queda entonces ninguna duda de quienes detentaban el poder en el momento del establecimiento de las relaciones industriales.

Un aspecto que le confiere singularidad al caso japonés es la consistente presencia del elemento tradicional en la estructura de la sociedad moderna. A fines del s. XIX Japón estaba económica, política y militarmente desarrollado; institucionalmente el viejo sistema feudal había sido destruído... pero, a pesar de las reformas, la herencia precapitalista persistió bajo la forma de la

mantención del orden jerárquico en las relaciones sociales y también bajo la forma de una estructura familiar rígida y patriarcal. Este tipo de remanente tradicional naturalmente que tendrá que afectar a las relaciones industriales, particularmente cuando se refiere a la idea de empresa como una prolongación de la entidad familiar o cuando se conoce de las prácticas administrativas que hemos llamado paternalismo patriarcal y administración paternalista, etc.

Sin embargo, el establecimiento de las dos grandes características del nuevo sistema de relaciones industriales, cuales son el empleo de por vida y el salario por antigüedad, no deben ser vistas como reminiscencias de relaciones sociales tradicionales, sino como una innovación que se desarrolló en respuesta a las nuevas necesidades surgidas durante el proceso de industrialización. Es más, este nuevo tipo de relaciones determinó en gran medida la forma de organización y función de los sindicatos y, en particular, el surgimiento del sindicato por empresa, otro de los elementos básicos del sistema.

No debe quedar la impresión de que la funcionalidad del paternalismo, el establecimiento del sistema de empleo de por vida o la instauración del sistema de salarios con base al tiempo trabajado, por mencionar los elementos más representativos del nuevo sistema, son el producto de un real acuerdo o consenso alcanzado entre empleadores y empleados. Esto es falso. Lo que realmente sucedió fue que propietarios y administradores de las industrias deseaban retener la fuerza de trabajo calificada, por un interés puramente instrumental.

Lo discriminatorio y explotador del sistema queda inmediatamente al descubierto cuando se constata que, por ejemplo, el salario correcto sólo se alcanza a los 40 años de edad y ésto solamente para los trabajadores regulares hombres o, cuando se advierte que la seguridad proporcionada por el empleo regular llegaba sólo a una minoría, que precisamente existe porque la gran mayoría de los trabajadores temporales ha tenido que someterse a la inseguridad, bajos salarios y deficientes condiciones del trabajo. Tal situación explica perfectamente lo que acontecía en el gran complejo industrial del hierro y acero de Yawata, que registraba unos 21.000 trabajadores, de los cuales un 70% eran trabajadores temporales y muchos con más de 15 años trabajando en la misma empresa, pero que no tenían acceso al disfrute de los beneficios del mayor desarrollo económico-industrial.

En definitiva, lo que se puede apreciar muy claramente en el modelo de desarrollo de este período es la combinación de restos de modos de producción precapitalista con elementos dominantes de la economía capitalista. La dinámica del capitalismo, aparte de incorporar a las filas del proletariado, todavía heterogéneo, nuevas capas de la población trabajadora provenientes del campesinado y del artesanado urbano, creó nuevas formas de relaciones de subordinación como las relaciones de empleo, salariales y obrero-patronales que hemos conocido. El papel que estas relaciones de subordinación, así les hayamos denominado relaciones industriales, fue también muy claro: ayudar al proceso de acumulación y proporcionar un crecido, y muchas veces indefenso, ejército de trabajadores a la demanda de mano de obra industrial.

En cuanto a la estructura ocupacional vista a través de la diversificación de la actividad económica, muestra un mayor incremento de la ocupación en los sectores secundarios y terciarios, fenómeno que se dará más claramente en el próximo período.

CAPITULO II

EL "ESTADO DE GUERRA" Y LAS RELACIONES INDUSTRIALES

Desde el Incidente de Manchuria el 18 de Septiembre de 1931 hasta el 15 de Agosto de 1945, día de la rendición, Japón vivió en un estado de guerra, o si se prefiere, en una cadena de guerras que se prolongó por largos 14 años. Las situaciones de excepción a que condujo la política de la expansión militarista-imperialista provocó profundas alteraciones en la vida nacional, que no sólo se reflejaron en la distorsión de las instituciones políticas y en la formulación de una economía de guerra para afrontar la emergencia económica que ella suponía, sino que también, bajo el imperativo de la seguridad nacional, se movilizó a todos los recursos de que la nación disponía.

El estado de guerra es una situación de extrema emergencia para cualquier país y, por tanto, todo lo que tenga que ver con el desarrollo, gasto, expansión y equipamiento del aparato militar pasa a ser el objetivo prioritario. De allí que cualquier otro tipo de relaciones y actividades, como sería el caso de las relaciones industriales, quedan relegadas a un plano secundario y deben subordinarse estrictamente a los intereses superiores que el Estado se ha dado.

El presente capítulo estará destinado a examinar este período y, en especial, los efectos que tuvo sobre las relaciones industriales.

1. - La situación política interna y el contexto internacional.

Si la década de los veinte demostró la inadecuación y fracaso del sistema de partidos y no resolvió el problema de la participación política de las masas; el período que va de 1930 a 1945 fue testigo de un proceso de afirmación derechista donde ideologías como el nacionalismo, el ultranacionalismo, el militarismo, el expansionismo y el facismo terminaron, no sólo por abrumar la vida y el desarrollo político de Japón, sino que lo llevaron a la peor debacle de su historia.

Los modestos avances hacia un sistema de democracia parlamentaria no lograron consolidarse y como consecuencia de esto sobrevino la declinación de sus instituciones más representativas, de allí que el surgimiento de la reacción conservadora-nacionalista y el consiguiente giro a la derecha en la vida política japonesa, no fueron del todo un fenómeno inesperado. La supresión del movimiento laboral, la eliminación y encarcelamiento de los sectores de izquierda e incluso el asesinato de políticos y prominentes hombres de negocio etc. contribuyeron notoriamente a la consolidación de dicho proceso.

Papel importante en la progresiva toma del control del poder político por los militares le correspondió a las llamadas sociedades secretas y a sectores de la joven oficialidad, quienes, a partir del incidente de Manchuria, se transformaron en avanzadas del imperialismo en el exterior y activos comandos del

(1)

ultranacionalismo en el interior .

La expansión militar en el exterior y la revolución militar en el interior, en otras palabras la toma del poder político, fue constituyéndose rápidamente en la meta codiciada de los militares japoneses. Pero no sólo los militares alentaban tales propósitos; tal como quedó demostrado en la invasión a China, fue también el resultado directo de las ideas imperialistas que sobre política exterior había alimentado desde hacía bastante tiempo la oligarquía Meiji.

De la evolución y conjunción de los intereses internos y externos, el nuevo liderazgo japonés arribó a la convicción de que la expansión económico-militar hacia los territorios de ultramar era una consecuencia lógica de la industrialización en casa. Es más, la conciencia de que la política expansionista era justa y necesaria terminó por llevarlos a una propuesta mucho más ambiciosa, cual fué la creación de una esfera de co-prosperidad de la Gran Asia Oriental, sustentada, paradójicamente, en una alianza anti-colonialista de las naciones asiáticas en contra de los poderes imperialistas de occidente. Esta suerte de consenso de los sectores dominantes de la sociedad japonesa contribuyó a afirmar la idea de que el Imperio era algo normal y de que el papel hegemónico del Japón en el Asia era una especie de destino manifiesto que se debía encarar sin mayor dilación.

1. Un excelente ej. en torno al rol jugado por las sociedades secretas lo proporciona E.H. Norman en "The Genyosha: a Study in the Origins of Japanese Imperialism" JAPAN READER I. Op. cit. Págs. 355-367.

Lo anterior no significa sostener que no existieron otras razones para justificar la política expansionista. Las hubo y muy variadas; están por ejemplo la protección de los intereses adquiridos en la guerra con Rusia; la necesidad de tener acceso a las materias primas, las que de otro modo podrían ser captadas por las potencias capitalistas occidentales; acceso a mercados y protección de inversiones; determinación de una zona de influencia al igual que EE.UU. y otros países imperialistas de Europa; presiones poblacionales etc. Además debe recordarse que por sobre argumentos geopolíticos y poblacionales, Japón no fue ajeno a las rivalidades y luchas generadas entre los poderes imperialistas mundiales. (2)

El retiro de la Liga de las Naciones en 1933 debido a su política expansionista significó, en la práctica, el abandono de las posibilidades de entendimiento con los otros poderes imperialistas como Gran Bretaña y EE.UU. Desde ese momento la política internacional japonesa no haría nada más que acrecentar las desconfianzas y ahondar las diferencias con los otros poderes. Finalmente, aislado política y económicamente, forzado a decidir entre la guerra o un sometimiento de su imperio, Japón prefirió la guerra.

En el ámbito interno los partidos políticos y sindicatos fueron obligados a integrarse al frente patriótico nacionalista y poco o nada pudieron hacer contra la tendencia militarista-imperialista; sólo el partido comunista, que operaba clandestinamente debido a la tenaz persecución de que era objeto, fue el

2. En 1930 la población japonesa era de unos 64, 448.000, la cual aumentó a 71.253.000 en 1937.

único que continuó oponiéndose radical y decididamente a tales políticas. (3)

2. - La economía de guerra y sus repercusiones.

Los 25 años transcurridos entre las dos guerras mundiales condujeron al Japón tanto a su madurez industrial como al proceso de militarización. Independientemente de la discusión de si el militarismo promovió la industrialización en esta época, hay un hecho irrefutable: en términos convencionales de estructura industrial y ocupacional, Japón llegó a ser por primera vez una so ci dad industrial madura.

Antes de entrar en una mayor explicitación de estos hechos reseñaremos los principales cambios económicos que han tenido lugar en el transcurso del período:

Desarrollo de la industria pesada y química: después de la Primera Guerra Mundial el gobierno continuó estimulando el desarrollo de estas industrias a través de su conocida política proteccionista y el sector financiero responde con progresivo interés. Las nuevas inversiones de los zaibatsu se concentran en estas áreas lo que condujo inevitablemente al desarrollo del capitalismo monopolístico y a la profundización de las diferencias entre los sectores modernos y tradicionales.

Prosecución de las innovaciones tecnológicas: la más notable fue la utilización de la energía eléctrica, en especial de origen termoeléctrica. Esta

3. Ver "The Japanese Communist Party", J.K. Emerson y "The 1932 Thesis Approved by the Communist International". JAPAN READER I. P. 397, 409.

innovación no sólo funcionó como un importante estímulo a la industria pesada y química, sino que también se extendió, dadas sus ventajas comparativas con la máquina a vapor, a las industrias medianas y pequeñas.

La crisis de los años 29 y 30: el derrumbe de la prosperidad norteamericana condujo a una contracción en el comercio internacional reduciendo simultáneamente las exportaciones japonesas, especialmente las de algodón y seda. La crisis produjo profundo impacto en el país; creó una amarga experiencia en torno al capitalismo internacional, al cual se le endo^s/~~zó~~ la responsabilidad del desempleo, la quiebra de muchas empresas y su directa contribución al empobrecimiento de las capas inferiores de la población campesina. Para empeorar la situación, a los graves problemas que tiene que enfrentar el gobierno japonés, hay que agregar las presiones creadas por la sobrepoblación, que por los alrededores de 1930 superaba ya los 64 millones.

Sin duda que el sector productivo que más resintió la crisis fue el agrícola, el cual se vio sumergido en un proceso de estancamiento, o peor aún, sufrió una lenta caída en su producción, fenómeno que se vio agrava^vdo por problemas de acondicionamiento interno y el surgimiento de la competencia de productos extranjeros (por ej. arroz barato proveniente de Corea y Taiwan). Por otra parte, los términos desfavorables del intercambio entre los productos agrícolas e industriales controlados por monopolios capitalistas, entre otras, fueron las causas del surgimiento de dificultades en la economía campesina. La consecuencia de todo esto fue una pobreza ampliamente esparcida por las zonas rurales.

La recuperación económica: como ya viene siendo una característica, la flexibilidad y capacidad de reacondicionamiento de la economía japonesa permitió que los grandes negocios se recuperaran rápidamente a partir de 1932. En gran medida esto sucedió por la ya acostumbrada función proteccionista del Estado y por su firme resolución de fomentar las exportaciones. La devaluación del Yen en 1931 es considerada como una de las medidas más eficaces a este respecto. Así fue como pronto, tanto las importaciones como exportaciones de 1936, fueron superiores en un 25% al valor de antes de la depresión. El aumento de las exportaciones y cierta diversificación en la producción de artículos textiles (exceptuando la seda devanada) fue otra ventaja para la recuperación. Sin duda que uno de los rubros más sobresalientes fue el crecimiento registrado en la industria pesada que, por ej., entre 1930 y 1936, llevó a la producción industrial a crecer más rápidamente que la destinada al consumo; así, la producción de hierro en lingotes y la de acero crudo se duplicó, la producción de carbón aumentó de 30 a 40 millones de toneladas métricas, la construcción de barcos de guerra alcanzó al botamiento de unas 300.000 toneladas en 1936 y la de la marina mercante alcanzó a más de 4 millones de toneladas en 1937. (4)

Otras muestras del repunte de la actividad industrial la constituyó la producción minera en general, que aumentó en un 34% entre 1930 y 1936, mientras que la producción manufacturera llegaba a la cifra record del 63% de aumento en el mismo período. Sin embargo el éxito en el campo de la produc-

4. Ver HISTORIA MODERNA DE JAPON, Op. cit. Págs. 265.

tividad industrial contrastó profundamente con la muy lenta recuperación del nivel de salarios, los cuales, entre 1914 y 1926 sólo experimentaron un aumento de alrededor del 50%, misma cosa que ocurrió con los bienes de consumo que sólo llegaron a un 33% entre 1930-36, mientras que los bienes de producción alcanzaron al 83% en el mismo período. (5)

Como viene siendo costumbre, el contraste con la prosperidad industrial la presentó la agricultura, la cual no sólo no se recupera sino que se comprime debido a las crecientes deudas, altos impuestos y subidas rentas.

En cuanto a la recuperación efectiva de la economía japonesa en este período que, entre otras cosas, permitió que el PNB aumentara de 10.2 a 15.8 billones de Yen entre 1930-36, lo que muestra que los síntomas de la superación de la crisis económica se dieron mucho más rápidamente que en cualquier otro país capitalista, tenemos las siguientes explicaciones: a) El papel decisivo de la política gubernamental en la reactivación de la economía, proyecto en el que la superación de la crisis llegó a depender en alto grado de las necesidades militares. Lo anterior queda muy claro cuando se conocen las cifras destinadas a gastos militares: en 1931 éstos eran de unos 500 millones de Yen y abarcaban el 30% del presupuesto nacional; en cambio entre 1937-38 alcanzaron a los 4000 millones de Yen, cubriendo cerca del 70% del presupuesto nacional. En consecuencia, es obvio suponer que el prolongado "estado de

5. Mayor información en THE ECONOMIC GROWTH OF JAPAN. W. Lockwood Princeton University Press. 1954. Págs. 70-72.

guerra" impuesto sobre la economía japonesa por casi 15 años actuó como uno de los más importantes reactivadores económicos. b) Sin duda que el énfasis, promoción e incluso algún grado de diversificación de las exportaciones, las cuales aumentaron de un 56 a un 65% entre 1934-36, representaron otro aspecto importante en el proceso de recuperación de la economía, y c) Finalmente otra de las condiciones claves que, a nuestro entender, explican dicha recuperación la constituyó el estado de inoperancia a que quedaron sometidas las relaciones industriales debido al poder abrumador de un Estado belicista que, a través de una movilización nacional, aseguró el control de dichas relaciones para ponerlas al servicio de sus propios intereses.

En Japón, como cualquier otro país en preparación para la guerra, fue la clase trabajadora la que debió soportar las cargas más pesadas del sacrificio nacional. Bajo los controles de tiempo de guerra perdieron su libertad de trabajo y, mientras los índices de precios al consumidor aumentaban, los salarios permanecieron sujetos a un estricto control. No debe sorprender entonces que una ventaja competitiva de Japón en materia de exportaciones la constituyera el bajo nivel de sus salarios, frente a los cuales, el alto standard de vida predominante en los países capitalistas occidentales no podía competir satisfactoriamente. Sin embargo, este factor no operó aisladamente, actuó en combinación con el grado de eficiencia técnica y la funcionalidad que alcanzó la organización económica del Estado y las grandes empresas privadas japonesas, a lo que indudablemente habrá que agregar los violentos efectos que tuvo la crisis en el mercado mundial en materia de costos, precios y volúmen

de intercambio comercial, que de alguna manera vinieron a favorecer la circulación de los productos japoneses.

3. - La economía de guerra y las relaciones industriales.

A partir del incidente de Manchuria Japón impuso su economía de guerra. Fue lógico entonces que en un orden diferente de prioridades impuesto por tal emergencia todo lo relativo al desarrollo de las relaciones industriales fuera dejado de lado o simplemente ignorado. De esta manera, el impacto de tal situación acentuó el desequilibrio existente en cuanto al poder de los actores dentro del sistema que ya hemos conocido en el capítulo precedente.

El Estado: militarismo y control laboral.

Si bien uno de los rasgos más sobresalientes en cuanto a las relaciones industriales fue la conformación definitiva del estamento de los trabajadores industriales, que en 1942 llegaban a unos 4 millones, la intervención del Estado alcanzó también su punto culminante ejerciendo un estrecho control sobre los trabajadores.

El control estatal tomó básicamente dos formas, una encaminada a la pro-tección y vigilancia de los trabajadores en cuanto individuos, y la otra, a tra-vés de la supresión de las organizaciones laborales existentes. En tiempos de guerra efectiva dichos controles tomaron otras formas, por ejs. la implanta-ción de una administración del trabajo a nivel nacional; el establecimiento, fusión y expansión de las industrias en cuanto a su administración y, en cuanto a restricciones directas sobre el empleo y condiciones del trabajo, sucesivas

ordenanzas reglamentaron el empleo, desempleo, sueldos y salarios, movilidad y acuartelamiento.

La promulgación de la Ley de Movilización Nacional aprobada por la Dieta en Marzo de 1938 no hizo nada más que confirmar la creciente influencia de los militares en la formulación de la política interna. La mencionada ley les confería una amplia autoridad en situaciones de emergencia, justamente como las que se viven en esos momentos, para tomar la conducción de las actividades laborales, producción, operación y control de ciertas industrias estimadas como estratégicas, la regulación de precios y salarios, la imposición de programas de ahorro obligatorio y la imposición de un sistema de conscripción nacional. A todo esto hay que agregar la infiltración por parte de las fuerzas armadas en puestos claves de ministerios tales como el de economía, de relaciones exteriores y de importantes organismos como la llamada Junta de Desarrollo Asiático o Kōaïn.⁽⁶⁾

Como se sabe, la política de los militares se sustentaba, en esencia, en la construcción de un país organizado para la guerra y la consiguiente expansión hacia el exterior. Tal concepción implicaba el rearme y el necesario desarrollo de la industria pesada, un riguroso control de la economía, la destrucción de prácticas estimadas como liberales e imposición de una reforma

6. Esta junta había sido creada en 1938 para manejar la conducción de las relaciones de Japón con China, pero en Noviembre de 1942 se convirtió en el Ministerio Mayor de Asia Oriental y pasó a manejar todos los asuntos relativos a los países Asiáticos eventualmente bajo dominio japonés.

educacional con énfasis en el adiestramiento militar y adoctrinamiento nacionalista. (7) En cuanto a las relaciones industriales, tal doctrina podría resumirse en las siguientes características:

- a. Los objetivos del trabajo son fijados como metas nacionales.
- b. Cada individuo debe rendir el máximo de su capacidad.
- c. El respeto a las relaciones de autoridad y la lealtad a la comunidad constituyen principios básicos de la Nación y, por extensión, de las relaciones laborales. Dentro de tales principios no hay lugar para los sindicatos, aún aquellos estimados como verticalistas y amarillos.
- d. El modelo ideal del trabajador lo constituye la combinación trabajador-soldado.
- e. Para llevar a cabo su trabajo, "como un trabajador patriota", cada individuo recibe una compensación monetaria y algunos otros beneficios, pero no como una forma de remuneración en sí, sino que únicamente como un medio de sustentar su capacidad para trabajar, lo que naturalmente estaba muy lejos de representar la idea del salario justo.
- f. Los principios capitalistas en las relaciones industriales, que supo-

7. Tal filosofía y principios éticos están contenidos en el Kokutai no Hongi, Principios de la Política Nacional, constituido en el texto básico y obligatorio, no sólo para los estudiantes sino que también para los maestros.

nen el derecho a organizar sindicatos, negociación colectiva y derecho a huelga, etc. deben ser descartados por inconvenientes.

El movimiento laboral fue así forzado a detenerse, ya sea por "disolución voluntaria" o por supresión obligatoria. Los trabajadores fueron obligados a unirse a las Dai Nihon Sangyō Hokoku Kai o Asociaciones Patrióticas para servir al Estado a través de la Industria, mejor conocidas por la abreviación Sanpō, cuyas metas eran muy claras: aparte de constituir una organización paralela o de franca sustitución de las organizaciones sindicales, su intención era reunir al capital, la administración y al sector trabajo para cooperar e impulsar las metas del Estado beligerante. A este respecto las instrucciones del gobierno eran precisas: las unidades Sanpō debían ser formadas en cada industria, aún en aquellas donde no había organización sindical previa, y el gobernador prefectural debía promover su organización y constituirse, la mayoría de las veces, en el presidente de las mismas.

La filosofía en la cual estaban insertas tales organizaciones era el sistema familiar tradicional, en el que el slogan Jigyō Ikka, que invocaba a la idea de la empresa de tipo familiar en la cual todos debían trabajar en armonía, instaba a lograr una más alta productividad ya que de ella dependía la victoria final en la guerra.

Entre 1940-41 la formación de las unidades Sanpō alcanzó su mayor éxito con más de 19.000 organizaciones que agrupaban a unos 3 millones de

miembros a lo largo de todo Japón⁽⁸⁾, de modo que, independientemente de las condiciones en que se promovió su organización, la popularización y la masividad alcanzada por dichas organizaciones es un hecho que no se puede ignorar.

Si bien y tal como se puede apreciar en el Cuadro No. 4, las Sanpō liquidaron las organizaciones sindicales tradicionales pero no pudieron eliminar completamente las huelgas ni otros tipos de disputas laborales.

CUADRO No. 4

FUERZAS DE LOS SINDICATOS OBREROS EN TIEMPOS DE GUERRA
Y DISPUTAS LABORALES (1931 - 1944)

Años	Casos de disputas ^{a/}	Huelgas y otros tipos ^{b/}	Participantes.	Sindicatos.	Membresía
1931	2.456	993	64.536	818	368.975
1932	2.217	893	54.783	932	377.625
1933	1.897	610	45.423	942	384.277
1934	1.915	626	49.536	965	387.964
1935	1.872	590	37.734	993	408.662
1936	1.975	547	30.900	973	420.589
1937	2.126	628	123.730	837	359.290
1938	1.050	262	18.341	731	375.191
1939	1.120	258	72.835	517	365.804
1940	718	226	32.160	49	9.455
1941	330	158	8.562	11	895
1942	259	166	9.029	3	111
1943	417	279	9.418	3	155
1944	236	216	6.627	0	0

a: Disputas que no incluyen huelgas y sabotajes.

b: Disputas que terminaron en huelgas, paros y otros tipos de acción.

FUENTES: KINDAI NIHON KEISAI SHI YÖRAN. Tokyo Daigaku Shuppankai. Pág. 129. NIHON RÖDÖ KUMIAI UNDÖ SHI. Suehiro. Págs. 73. Referido por A. Iwao en A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN. P. 228.

No hay ninguna duda acerca del importante papel desempeñado por las Sampō en la consecución de los objetivos del Estado expansionista, especialmente en el frente interno, en donde llegaron a controlar casi absolutamente los destinos de la fuerza laboral japonesa, sin embargo será útil tener en cuenta, aunque sea adelantarse un poco, los efectos que este tipo de organización tuvo en la postguerra en donde, según sugieren algunos especialistas, la existencia de una unidad Sampō en cada planta industrial proporcionará el modelo básico para la reorganización y fortalecimiento de los sindicatos a nivel de empresa.

Obviamente que en tiempos de guerra efectiva los controles laborales se extremaron. Al final requerfasele a la población que trabajara más duramente y por menos salario; la educación fue reducida o adaptada a fin de que un mayor número de estudiantes se incorporara al ejército y a las fábricas; se abolieron las restricciones sobre el trabajo de los niños y de las mujeres y se suprimieron las normas limitativas a las horas de trabajo.

La empresa: concentración económica y dictadura militar, combinación de éxito y fracaso.

La superación de la crisis económica, la entrada a la etapa madura de la industrialización y el tránsito a una economía controlada por el Estado por una parte, la destrucción del Imperio Japonés y el colapso general sufrido por la derrota en la guerra por la otra, señalan los dos límites extremos a que llevó la combinación gobierno militar-Zaibatsu o gran empresa económica. Dicha

relación, que alguien ha denominado como "un matrimonio sin amor y por razones de Estado", ilustra en una gran medida el rol desempeñado por la gran empresa económica en el período previo y durante la guerra.

En otro plano, la estructura dual de la industria no ha variado en lo más mínimo, es más, se profundizó debido a la extraordinaria concentración del poder económico en manos de los Zaibatsu. Esto podría hacernos concluir que no hay nada nuevo que agregar al ya acostumbrado poder ejercido por la combinación gobierno-oligarquía empresarial en materia de relaciones industriales; sin embargo, creemos que es necesario profundizar un poco más en cuanto al rol desempeñado por los grandes imperios económicos bajo lo que se ha llamado la economía de guerra, su contribución a la política expansionista y, desde luego, a la guerra misma.

Si bien en el transcurso de la década de los veinte, principalmente por la acción de las corrientes liberales y movimientos socialistas, la oligarquía gobernante se vió presionada y obligada a hacer algunas concesiones tales como el sufragio universal y una que otra regulación en torno a las condiciones del trabajo, en el período inmediatamente posterior se alió más estrechamente a los partidos vinculados al poder, constituyéndose en miembro activo del núcleo de influencia política formado por políticos profesionales, empresarios, terratenientes y burócratas civiles y militares. De esta manera la alianza entre la élite política y empresarial quedó claramente cimentada en la estrecha vinculación existente entre los Zaibatsu y los partidos políticos dominantes, sellando así la continuidad de la tradición oligárquica y autocrática. (9)

9. Ver JAPAN'S MANAGERIAL SYSTEM, TRADITION AND INNOVATION, M.Y. Yoshino. The Mit Press. 1971, Págs. 27-28.

Tal alianza colocó a la oligarquía empresarial en la misma línea de responsabilidad que el sistema político que fue incapaz de resolver los problemas económicos y sociales de ese tiempo; de modo que la proliferación de las críticas que atacaban la ineficacia y corrupción de dicho sistema, debieron ser también compartidas por los Zaibatsu.

Pero no sólo lo anterior fue lo que contribuyó a generar el sentimiento anti-zaibatsu, lugar importante ocupan las reacciones frente a lo que se consideró como una excesiva concentración del poder económico. Cuando los Zaibatsu orientaron sus intereses y acciones hacia la industria a gran escala, al financiamiento de nuevas empresas y a promover la expansión colonial etc. no encontraron mayores problemas pero cuando extendieron su dominio hacia sectores que tradicionalmente habían estado fuera de su esfera de control como los bancos con los que operaban la pequeña y mediana empresa, cuando concentraron la actividad financiera y, cuando llevados por sus actividades especulativas provocaron la caída de los precios, en especial de los productos agrícolas, etc. entonces, en contraste con su inmenso poder económico, empezaron a encontrar sentimientos hostiles expresados a través de una especie de amorfo anti-capitalismo pero coincidente con un sobreestimulado nacionalismo.

En un proceso simultáneo los militares, respaldados por agresivos grupos reaccionarios, llegaron pronto a controlar a la oligarquía gobernante y este nuevo grupo dirigente no tuvo inconvenientes para adherir a los objetivos de organizar los recursos del país para su avance por el camino imperialista.

En un principio las relaciones entre los líderes militares y los Zaibatsu no fueron sólidas; los primeros miraban a los grandes empresarios y capitalistas con sospecha y aún con hostilidad. Y el sentimiento era recíproco. Producto de estas reverbias, los militares impulsaron la creación de un número de nuevos Zaibatsu conocidos como los "Shinko Zaibatsu" que desde el instante mismo de su creación se transformaron en sus eficaces e incondicionales herramientas. Estos nuevos grupos se especializaron en la fabricación de armas y jugaron un importante rol en la explotación y desarrollo económico de Manchuria. El más representativo de ellos fue sin duda Nissan (Nippon Sangyō Kaisha) comprometido en la industria bélica y avanzada del militarismo expansionista en Manchuria. (10)

Sin embargo, la reacción nacionalista anti-zaibatsu, manifestada bajo la forma de oposición al curso capitalista en el desarrollo de la economía nacional, tuvo mucho más de forma que de contenido porque no pudo evitar la mayor concentración del poder económico ni tampoco pudo evitar la dependencia del gobierno de los Zaibatsu, quienes por sus grandes recursos y experiencias eran indispensables para los planes de la expansión imperialista.

Así, a pesar de la cierta frecuencia de conflictos entre los militares y la oligarquía, los primeros terminaron por convencerse de la imposibilidad de ejercer un completo control sobre los segundos y, abandonando su beligerancia inicial, debieron utilizar sus servicios. Por otra parte, la concentración del poder económico facilitó el control estatal y los Zaibatsu pasaron a

10. Ver "The Concentration of Economic Control". G.C. Allen. En THE JAPAN READER I. Op. cit. Págs. 378-383.

convertirse en agentes económicos de dicho Estado.

CUADRO No. 5

LOS ZAIBATSU DE PREGUERRA

Nombre	Porcentaje de control Capital total	Subsidiarias
* Los 4 grandes		
MITSUI	9.4	294
SUMITOMO	8.3	241
YASUDA	1.6	60
	24.5	761
* Otros 6 importantes		
NISSAN	5.3	179
ASANO	1.8	59
FURUKAWA	1.5	53
OKURA	1.0	58
NAKAJIMA	0.6	68
NOMURA	0.5	19
	10.7	436

Que los Zaibatsu no disminuyeron sino aumentaron su poder económico queda demostrado por el hecho de que entre 1941 y 1945, los llamados cuatro grandes Mitsui, Mitsubishi, Sumitomo y Yasuda duplicaron su significación y peso en la economía japonesa, acumularon grandes riquezas en el exterior, aumentaron su capital incorporado y asociado de un 12 a un 24%, controlaron

absolutamente la industria pesada, volcaron a su favor los controles del gobierno y, aún más, estaban asegurados contra cualquier pérdida por efectos de bombardeos. (11)

En cuanto a las relaciones industriales, la estructura económica de estos grandes imperios no les permitía visualizar las implicancias o consecuencias económico-sociales de su acción. De este modo no permitieron superar la estructura dual de la economía, que tan importantes efectos produce en los sistemas de empleo, determinación de los salarios y condiciones generales del trabajo. Negaron las condiciones para un mayor desarrollo del movimiento laboral por su colusión con el Estado con lo que condenaron al silencio al otro co-partícipe de las relaciones industriales; por lo mismo que también fracasaron o mejor dicho no intentaron proporcionar una legislación reguladora del trabajo. Su filosofía "lo que es bueno para los Zaibatsu es bueno para Japón" no vino a significar otra cosa que un slogan vacío, tras el cual se defiende los intereses de unos pocos conseguidos en base al sacrificio de muchos.

El mercado de trabajo, empleo y salarios.

Ya se ha señalado anteriormente que durante este período el Japón alcanzó su etapa de madurez como potencia industrial, lo que significó que el número de trabajadores industriales, definitivamente transformados en un estamento social, aumentara de 1.886.000 en 1930 a 2.876.000 en 1936 y que uno de cada

11. Para mayor información ver The Zaibatsu and the War. Eleanor Hadley. THE JAPAN READER I. Op. cit. Págs. 452-456.

tres japoneses viviera en centros urbanos de más de 30.000 habitantes; significó también que la minería, la manufactura y la construcción, transformadas en conjunto en las principales ocupaciones, utilizaran cerca del 25% de la fuerza de trabajo y que la supremacía tradicional de la industria textil fuera reemplazada por la industria química y de maquinaria.

Sin duda que los cambios más rápidos tuvieron lugar en el campo de la industria pesada, en donde como ya se ha visto, jugó un papel preponderante el rearme militar.

Por otro lado, la recuperación económica permitió un rápido aumento de la categoría de los trabajadores de cuello blanco, hecho que se constituyó en uno de los mayores cambios en la estructura del mercado de trabajo pues trabajo como consecuencia la formación masiva de una nueva clase media urbana. Y si a esto agregamos la incorporación al mercado de trabajo de un número cada vez mayor de graduados de las universidades, que entre 1920 y 1930 había aumentado de 5.466 a 20.423, tendremos la conformación definitiva de este nuevo estamento social. (12)

El grado de transformación de la estructura ocupacional no fue comparable al nivel de industrialización alcanzado puesto que, a pesar de la conformación definitiva de los estamentos de trabajadores de cuello blanco y azul, el número de trabajadores agrícolas permanece practicamente estacionario, hecho que queda claramente demostrado en el cuadro No. 6

12. JAPANESE INDUSTRIALIZATION AND ITS SOCIAL CONSEQUENCES, Op. cit. Págs. 66.

CUADRO No. 6

DISTRIBUCION OCUPACIONAL EN 1920 Y 1930

(En miles de personas y porcentaje)

Categorías (1950)	1920	%	1930	%
PROFESIONALES	1.007	3.7	1.253	4.3
ADMINISTRADORES	430	1.6	519	1.8
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	1.814	6.7	2.187	7.5
COMERCIO	2.005	7.4	3.032	10.3
AGRICULTURA	14.286	53.0	14.342	48.9
MINERIA	289	1.1	221	0.8
TRANSPORTE Y COMUNICACION	286	1.1	329	1.1
TRANSFORMACION	5.434	20.2	6.236	21.2
SERVICIOS	889	3.3	1.152	3.9
SIN CLASIFICACION	542	2.0	71	0.2
TOTAL	26.966	100.0	29.341	100.0

Fuente: JAPANESE INDUSTRIALIZATION AND ITS SOCIAL CONSEQUENCES.
 Edit. by Hugh Patrick. U. of California Press. 1976. P. 64

Como resultado lógico de los controles impuestos a la mano de obra la mó
 vilidad se hizo difícil; los trabajadores especializados, sobretodo los más jó
 venes, fueron enrolados en el ejército, no obstante retener su condición de
 empleados. El enrolamiento se hizo también extensivo a los estudiantes de
 los niveles superiores, los cuales eran enviados a trabajar a las fábricas de
 municiones.

Los sistemas de empleo y remuneraciones sufrieron también alteraciones importantes. Muchos empresarios, aquejados por las emergencias, se vieron obligados a ajustarse a las nuevas condiciones, lo que muchas veces significó el cierre de sus operaciones, con lo cual el sistema del empleo permanente sufrió rupturas o pérdida de su continuidad lo que, a su vez, hizo prácticamente imposible la mantención del sistema de salarios en base al tiempo servido.

La combinación entre empleo permanente y salarios por antigüedad constituía un sistema que operaba en tiempos de paz por lo que no pudo ser utilizado tan ampliamente como se había venido haciendo y, en su lugar la edad, más que los años de servicio, volvió a ser el criterio dominante para la determinación del salario. A su vez, el sistema de sueldos y salarios basados en la edad del trabajador generaron la necesidad de garantizar un nivel de vida mínimo a partir del cual se estructuraba una serie de categorías con asignaciones y compensaciones diferentes. Esto no sólo fue necesario para llevar adelante la economía de guerra sino que también para mantener la idea básica del sistema familiar paternalista. Por las mismas razones a fines de los años treinta fue establecido por ley que los subsidios familiares debían ser pagados por las empresas.

Aparte de la puesta en marcha del concepto de salario base en relación a la edad del trabajador, el pago por día fue reemplazado por el sueldo mensual, el cuál hasta ese momento había sido privilegio de los Shoku-in o personal encargado de las funciones administrativas.

Con las limitaciones del caso, es interesante observar que todos estos ajustes que se han mencionado recogen, en alguna medida, cierta manifestación del sentido "igualitario" japonés, a pesar de que todas las "racionalizaciones" y cambios en la determinación de los salarios estaban más bien dirigidas a contrarrestar las tendencias inflacionarias de la economía nacional, que a proteger a los trabajadores.

Los trabajadores: nada nuevo bajo el Imperio del Sol Naciente.

Naturalmente que no se podía esperar un desarrollo normal de la legislación y trato al movimiento laboral durante este período. Más bien la historia de represiones continuó, y en cuanto a ésta, la siguiente estadística que informa del número de arrestos por supuestas relaciones con el Partido Comunista habla por sí sola:

CUADRO No. 7

ARRESTOS POR VINCULACIONES AL PARTIDO COMUNISTA

PERIODOS	NUMERO DE ARRESTOS
1931 - 1933	45,722
1934 - 1936	9,229
1937 - 1939	2,165
1940 - 1942	1,895
1943 - 1945	518

Fuente: A POLITICAL HISTORY OF JAPANESE CAPITALISM.
Op. cit. Págs. 158.

Sin embargo, pese al estancamiento de una legislación más liberal en cuanto al trabajo y a la liquidación de los intentos por aprobar la promulgación

de una ley de sindicatos en 1931, hubo algunos pasos en materia de legislación del trabajo; tal sería el caso de la extensión de las compensaciones a todos los trabajadores, contenidas bajo el rubro de beneficios legales, hasta aquí sólo válidas para los que laboraban en fábricas y minas y el de la dictación de la Shōten Hō o acta de los almacenes comerciales, que otorgaba protección legal a los trabajadores de aquellos establecimientos. La limitación de la jornada de trabajo a 12 horas también se estimó como un avance. Sin embargo, hay que aclarar que la mayoría de estas conquistas no estaban inspiradas en sentimientos liberales y humanistas, sino que obedecieron más bien al estado de emergencia que se vivía.

No se puede negar que después del Incidente de Manchuria se vivió un período de cierto éxito, a pesar de las críticas internacionales, en cuanto a las condiciones del trabajo. Por ejs. la expansión de la industria pesada y bélica hizo desaparecer el desempleo y provocó un aumento de los salarios, lo que trajo como consecuencia el aumento de la membresía en los sindicatos, la cual alcanzó la cifra tope de todo el período de pre-guerra de 420.589 en el año 1936 (Ver cuadro No. 3) e incluso contribuyó a que en las elecciones de 1936 y 1937 los partidos que tenían alguna conexión con la clase trabajadora por leve que fuera, registraron un significativo avance en materia de apoyo electoral. (13)

Pero la prosperidad fue más ilusoria que real. Aparte del recrudescimiento de la represión y de la oposición a la formación de organizaciones sindicales

13. Ver A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN. Op. cit. Págs. 226-227

independientes, hay que agregar el retiro de Japón de la OIT en 1938 principalmente a causa de las críticas al gobierno japonés por sus prácticas laborales. La disolución de la Federación General del Trabajo en Julio de 1940 fué otro rudo golpe al movimiento sindical pues a ella siguió una estruendosa caída en la membresía de los sindicatos tal y como se puede apreciar en el cuadro No. 4. La explicación de este fenómeno ya la hemos conocido: la instauración y desarrollo de las Sanpō.

Pero, tal y como lo señala J. Halliday, el hecho de que no hubiera lugar para la resistencia organizada a través de huelgas y paros, no significó que no hubo una considerable resistencia de los trabajadores, sobretodo de aquellos requisados por medio de la conscripción obligatoria y asignados compulsivamente a determinados lugares de trabajo. El mismo autor cita parte de un documento secreto emanado del Ministerio del Interior donde se constatan diversas formas de protesta y acciones laborales en contra del orden establecido: "... (es difícil ignorar) el empeoramiento de los sentimientos de hostilidad hacia el régimen por parte de un gran número de trabajadores. La tendencia hacia la deserción, ausentismo, sabotaje y actividades clandestinas se ha extendido a todo el país; la violencia colectiva es frecuente; el número de malos trabajadores está aumentando. Hemos constatado actos criminales de activa oposición tales como la destrucción de equipo militar o la manufacturación de productos deliberadamente defectuosos. El desarrollo de tal situación entre los trabajadores durante la segunda mitad del año (1942), debe ser debidamente considerada por las autoridades... en especial la proliferación

de actividades como las enumeradas anteriormente, las cuales, antiguamente eran subterráneas pero ahora han llegado a ser abiertas y positivamente agresivas". (14)

El aumento de la explotación a través del trabajo obligatorio; el fracaso de la política económica expresada en las malas condiciones del trabajo, en las raciones insuficientes, en el aumento de los precios y encarecimiento del costo de la vida; la conscripción obligatoria y más tarde la escasez de alimentos por efectos de los bombardeos sufridos por la gran mayoría de las ciudades japonesas, etc. concitaron desde un principio la oposición de amplios sectores de la clase trabajadora, lo cual los indujo a emplear el ausentismo (tan poco frecuente en la mentalidad japonesa) y las otras formas de protesta de las que se hace mención en el texto citado anteriormente.

Pero no sólo es importante referirse a las manifestaciones concretas de la resistencia de la clase trabajadora, hay que señalar también los cambios cualitativos que se fueron operando en su conciencia, por ejemplo, a consecuencias de la guerra, los trabajadores perdieron confianza en la autoridad oficial en tanto ganaban seguridad en sí mismos. El régimen opresivo, la extrema frugalidad a que fueron condenados y las deficientes condiciones laborales que debieron soportar, etc. crearon tensiones que se acumularon y que se expresarán más tarde, sumados a otros factores, en el revitalizado sindicalismo de la postguerra.

Otro efecto importante de la guerra se hará sentir en la filosofía administrativa, en especial en las relaciones empresa-trabajadores, en donde el concepto de ie como idea de seguridad colectiva aplicado tanto a la familia-empresa como a la familia-nación, se resintió seriamente. Esto no quiere decir que de inmediato se abrieron los cauces para su reemplazo por otra ideología, sino que significó que dicho concepto, arbitrariamente impulsado en el período precedente, perdió parte de su significación; tampoco se trata de sobrevalorar el hecho de que, al quiebre ideológico-institucional que siguió a la derrota en la guerra, se dió la adquisición automática de nuevos conceptos como de mocracia, derechos humanos o igualdad en el establecimiento de las relaciones industriales, etc. fué más bien una brecha, una apertura, una buena disposición para iniciar nuevas experiencias, las cuales vendrán justamente una vez terminada la guerra.

Conclusiones.

Si bien es cierto que no puede negarse que durante este período tuvo lugar una importante etapa de la modernización de la economía japonesa, en especial la maduración de su proceso de industrialización, se dieron importantes cambios en la estructura del mercado de trabajo y se superaron los efectos de la crisis de los años 29 y 30; no puede ignorarse que, paralelamente se fueron profundizando las dualidades existentes en la estructura industrial y acentuando el deterioro del sector agrícola, fenómeno que muchas veces es bien atribuido al mencionado proceso de modernización económico. Esto significa que, si bien por un lado se debe reconocer al capitalismo japonés el

haber superado la crisis y contribuido al desarrollo industrial, por el otro se le debe responsabilizar de la secuela de problemas y del estado de miseria rural y urbano bastante extendidos que provocó.

Estos contrastes, entre otros factores, fueron los que activaron una buena parte de los movimientos anti-capitalistas y anti-occidentales y afirmaron el nacionalismo expansionista.

① La declinación y posterior fracaso de las instituciones democráticas, la represión del movimiento laboral y de los sectores progresistas y el surgimiento de la reacción conservadora-nacionalista ② ③ determinaron que en la mayor parte de la década de los 30s y hasta fines de la Segunda Guerra Mundial, Japón no sólo vivió bajo una dictadura militar, sino que también fue una nación dirigida por la oligarquía empresarial y una burocracia gubernamental. Mientras los primeros propugnaron por la construcción de un país organizado para la guerra y la consiguiente expansión hacia el exterior, los segundos basan sus esperanzas y objetivos en la extensión de su poder económico sirviéndose de la misma vía imperialista, y los terceros, estimulados ideológicamente por las corrientes nacionales, se transformaron en una burocracia que adhiere incondicional y activamente a los objetivos de la política expansionista. Tal combinación de intereses: militares, económicos e ideológicos, confrontados con un contexto internacional en efervescencia por las pugnas imperialistas, terminaron por conducir al Japón a la guerra.

El régimen de excepción que se vivió, así como los esfuerzos económico-productivos que se demandaron, colocaron a las relaciones industriales

bajo una situación muy difícil. Sin embargo, a pesar de los grandes transtornos políticos, económicos y sociales, el sistema de relaciones industriales, aparte de ciertas variaciones en sus formas, en esencia continuó existiendo y funcionando hasta el término de la guerra, aunque es necesario precisar que, en cuanto al comportamiento del mercado de trabajo y a las relaciones de poder entre los actores, como elementos básicos para la definición del sistema, éstas corresponden predominantemente al de un sistema burocrático-corporativista insertado bajo un tipo de asociación socio-política autoritaria, en donde la competitividad de las organizaciones sindicales y de los partidos políticos han sido suprimidas y reemplazadas por organizaciones semi-autónomas y estatales de trabajadores y empleadores; sistema en donde la negociación colectiva carece de efectividad y las organizaciones de empleadores buscan sus satisfacciones a través de la presión directa o en colusión con el Estado, el cual tiene un poder determinante en todo orden de cosas.

En el fondo se asiste a un proceso de consolidación de las relaciones capitalistas de producción, especialmente en las áreas urbanas, en donde, tales transformaciones trajeron importantes consecuencias en la estructura social y, en particular, cambios cuantitativos y cualitativos tanto en el mercado de trabajo como en el estamento del proletariado industrial.

CAPITULO III

EL SELLO DE LA OCUPACION

El 26 de Julio de 1945 los Jefes de Estado de las naciones aliadas, reunidos en Potsdam para discutir la forma de poner término a la guerra del Pacífico, emitieron una Declaración, cuyos párrafos 6 y 13 demandaban lo siguiente:

6. - "Debe ser eliminada para siempre la autoridad e influencia de aquellos que han engañado y desviado al pueblo japonés lanzándolo a la conquista del mundo, ante lo que insistimos que, un nuevo orden de paz, seguridad y justicia será imposible hasta que el militarismo irresponsable sea expulsado del mundo.

.

13. - Nosotros llamamos al gobierno de Japón a proclamar, desde ahora, la rendición incondicional de todas las fuerzas armadas japonesas y a proporcionar la seguridad propia y adecuada de su buena fé en tal acción. La alternativa para Japón es la pronta y total destrucción"⁽¹⁾

El 15 de Agosto, es decir 19 días después, el pueblo japonés atónito y - -

1. El documento completo en Inglés se encuentra en JAPAN'S DECISION TO SURRENDER. Robert J.C. Butow. Stanford University Press, 1954. pág. 243.

extenuado, escucha por primera vez en la historia la voz de su Emperador, quien les llama:

"A nuestros buenos y leales subditos:

Después de examinar profundamente las tendencias generales que se dan en el mundo y las condiciones que prevalecen actualmente en Nuestro Imperio, Nosotros hemos decidido efectuar un ajuste de la presente situación recurriendo a una medida extraordinaria.

Nosotros hemos ordenado a Nuestro Gobierno comunicar a los Gobiernos de los Estados Unidos, Gran Bretaña, China y la Unión Soviética que Nuestro Imperio acepta las estipulaciones de su Declaración conjunta.

..... "(2)

Con fecha 29 de Agosto de 1945 se dió a conocer la "Política inicial Post-rendición del Japón" que contenía los objetivos, orientaciones y medidas que debían aplicarse durante la ocupación aliada. Algunas de ellas establecían lo siguiente: (cita parcial)

".

- a) La soberanía de Japón quedará limitada a las islas de Honshu, Hokkaido, Kyushu, Shikoku y otras islas menores que pudieran determinarse, de acuerdo con la Declaración del Cairo y otros tratados de los cuales Estados Unidos es o podría ser parte.
- b) Japón será completamente desarmado y desmilitarizado. La autoridad de los militares y la influencia del militarismo será totalmente eliminada de

2. Ibid. pág. 248.

la vida política, económica y social. Instituciones que expresen el espíritu del militarismo y la agresión serán vigorosamente suprimidas.

- c) El pueblo japonés será estimulado a desarrollar una disposición favorable para las libertades individuales y el respeto por los derechos humanos fundamentales, particularmente la libertad de religión, de palabra y de prensa. Serán también estimulados a formar organizaciones democráticas y representativas.
- d) El pueblo japonés deberá tener la oportunidad de tener los medios financieros necesarios para desarrollar por sí mismos una economía que permita satisfacer los requerimientos de la población en tiempos de paz.

.....“(3)

Finalmente, el 2 de Septiembre de 1945 a bordo del Missouri, surto en la Bahía de Tokio, el General Douglas MacArthur, Comandante Supremo de los Poderes Aliados; miembros de la República China, Reino Unido, Unión Soviética, Australia, Canadá y Francia, en representación de los Poderes Aliados; Shigemitsu Mamoru, por orden y en representación del Emperador y el Gobierno japonés y Umezu Yoshijirō, por orden y en representación de las Fuerzas Armadas japonesas, se firmó el documento de la rendición final. (4)

Esta breve cronología no sólo muestra, en parte, la frenética sucesión de acontecimientos que acompañaron el colapso final de la aventura expansionista japonesa y la ocupación del Japón por una fuerza extranjera por primera vez en su

3. El documento completo en Inglés se encuentra en POSTWAR JAPAN 1945 TO THE PRESENT. The Japan Reader No. 2. Edit. by J. Livingston, J. Moore and. F. Oldfather. Pantheon's Asia Library. 1973. Págs. 7-11.
 4. Ver JAPAN'S DECISION TO SURRENDER. Op. cit. Págs. 249-250.

historia, sino que también marca el inicio de un momento de transición, tanto o más claramente definido que aquel que siguió a la Innovación Meiji de 1868, cuyas realizaciones repercutirán profundamente en la vida del Japón contemporáneo.

En el presente capítulo examinaremos el rol de la Ocupación Aliada, las reformas que pusieron en práctica o las que intenron realizar y los efectos más importantes que éstas produjeron, tanto al interior de la sociedad japonesa como en el contexto internacional. Obviamente que el énfasis estará puesto en las políticas y acciones relacionadas con el movimiento laboral y con las relaciones industriales, reservando un tratamiento bastante general a otros aspectos, no por eso menos importantes de la ocupación.

Para los efectos prácticos y con el objeto de proporcionar un marco de referencia general dividiremos este período en cuatro fases que, aunque no se pueden delimitar con exactitud pues hay momentos en que se sobreponen unos a otros, permitirán destacar el énfasis que en determinado momento se le va imprimiendo a las políticas de la ocupación aliada; a saber: Desmilitarización, Democratización, Política del "curso inverso" y Rehabilitación e independencia.

Otro elemento que conviene esclarecer desde el principio es el referente al concepto "Ocupación Aliada", pues la ocupación de Japón fué, en casi todos sus aspectos vitales, una empresa norteamericana. Aún antes de la rendición incondicional de Japón a los aliados, los Estados Unidos habían decidido que ésta debía estar bajo su control, cuestión que el individualismo del general MacArthur, investido como el Comandante Supremo de los Poderes Aliados (SCAP),

cumplió con exagerado celo. De allí que las líneas básicas sobre las cuales se debía trabajar en Japón fueron primero fijadas por el gobierno norteamericano y aprobadas luego por la llamada Comisión del Lejano Oriente (FEC), cuya significación terminó siendo casi nominal. Lo mismo ocurrió con el Consejo Aliado del Japón formado por EE.UU., URSS, China y Gran Bretaña, cuya función fue meramente consultiva. De manera que no se falta a la historia cuando hablamos de "ocupación norteamericana".

I. La desmilitarización.

Este período se caracteriza por la administración de medidas punitivas encaminadas a la liquidación del Imperialismo japonés y crear "las condiciones que ofrezcan la mayor seguridad de que el Japón no se convertirá de nuevo en una amenaza para la paz y la seguridad del mundo...". Objetivos directos y de acción inmediata fueron:

- 1.- La limitación de la soberanía japonesa tal y como se había especificado en la Declaración del Cairo, con lo que Japón redujo su área en un 42%.
- 2.- La destrucción de la marina y el ejército (y sus respectivos ministerios), de las bases navales, arsenales e industrias bélicas y de todo tipo de materiales de guerra. Desmovilización interna de unos 2.000.000 de hombres.
- 3.- Desmovilización y repatriación de militares y civiles con lo que a principios de 1947 alrededor de 6.000.000 de individuos habían vuelto a casa.

4. - Celebración de Juicios por crímenes de guerra: unos 4200, entre militares y civiles, fueron encontrados culpables, de los cuales unos 700 fueron ejecutados. El juicio más famoso se realizó en Tokio entre Mayo de 1946 a Diciembre de 1948 contra la alta jerarquía militar y civil, de los cuales 7 fueron colgados, 16 condenados a perpetuidad y 2 murieron durante el juicio.
5. - Purga contra instituciones y exponentes activos de ideas nacionalistas militaristas e imperialistas: unas 1300 organizaciones fueron disueltas y alrededor de 200.000 personas fueron cesadas, con la prohibición expresa de intervenir en los asuntos públicos y en cargos relevantes del área privada. En 1947 la purga se extendió al área económica y selectos hombres de negocios y afectó a 246 compañías importantes.
6. - Reducción de la base económica del poder militar japonés: eliminación de industrias bélicas cuyo potencial sirvió para aumentar el poder militar y que no eran necesarias o esenciales para el desarrollo económico en tiempos de paz. Se establecen limitaciones industriales.
7. - Reparaciones de guerra: el 30% de las facilidades industriales excedentes, en especial en las industrias primarias y secundarias, deben destinarse a reparaciones en países que el Imperialismo japonés dejó durante su dominación y guerra.

Aunque no hubo dudas respecto de la unanimidad de los aliados en la aplicación de las medidas de carácter punitivo destinadas a la erradicación del facismo y a la destrucción del potencial bélico de Japón, el predominio de la política

norteamericana dentro del SCAP empezó a hacerse sentir en la implementación de medidas específicas como la aplicación de las purgas, los juicios de guerra, directrices administrativas internas y, sobretodo, en el tratamiento que se empezó a dar al Emperador, quién no estuvo en la silla de los acusados. Este sello particular, y a veces personal de MacArthur, no sólo creó discrepancias con los demás poderes aliados, sino que también produjo divergencias dentro de los propios norteamericanos sobre la conducción y carácter de la ocupación, divergencias que por ese momento no eran tan importantes, pero que más tarde adquirirán real significación.

II. La Democratización.

Haciendose eco de la Declaración de Potsdam, que había recomendado a los poderes aliados "...apartar todos los obstáculos que se opusieran al resurgimiento y fortalecimiento de las tendencias democráticas del pueblo japonés", el general MacArthur, el 11 de Octubre de 1945, envió un memorandum al entonces Primer Ministro Shidehara en el cual le informaba acerca de las reformas que el SCAP esperaba. En resúmen, dicho documento contenía las siguientes principales orientaciones:

- a) Emancipación de la mujer a través de la concesión del sufragio y de la legislación laboral igualitaria.
- b) Estímulo a la Sindicalización de los trabajadores para que pudieran protegerse de la explotación, el abuso y accedieran a un nivel de vida más alto.

- c) Abolición de todos los sistemas que, a través de investigaciones secretas y abusos, mantenían a la población bajo constante temor.
- d) Apertura de las escuelas a un sistema de educación más liberal.
- e) Democratización de las instituciones económicas, poniendo fin a los monopolios industriales, ampliar la distribución del ingreso y facilitar el acceso a la propiedad de los medios de producción. (5)

Fue bajo este ideario, suplementado posteriormente por directrices más específicas, que se impulsaron un conjunto de medidas destinadas a democratizar la estructura política, social y económica, cuya concreción fue la elaboración de una constitución, una reforma educacional, el desarrollo y estímulo al movimiento sindical, una reforma agraria y la disolución de los grandes monopolios económicos o zaibatsu; medidas que junto con estar engranadas a los objetivos de la desmilitarización, permitían, a decir de MacArthur, "convertir una sociedad autoritaria en una democrática, bajo la orientación de las Democracias Occidentales"

A continuación una breve reseña del contenido de las principales reformas:

- 1.- Reformas políticas: bajo el imperativo del memorandum del 4 de octubre de 1945 sobre "Remoción de las restricciones sobre libertades políticas y religiosas" se ordenó la derogación de todas las leyes y ordenanzas que - - -

5. Parte del documento en Inglés se encuentra en A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN. Op. cit. Pág. 247.

restringían la libertad de pensamiento, religión, reunión y de palabra, incluyendo además la discusión sobre el Emperador y las instituciones Imperiales. Bajo el amparo de esas disposiciones, todas las personas detenidas en razón de ellas, fueron inmediatamente liberadas, así por ejemplo el día 6 fueron liberados 16 destacados líderes comunistas, a lo que se seguirán socialistas y liberales de toda índole que se habían opuesto al régimen anterior. Consecuencia inmediata de esta amnistía fue que la actividad política cobró inusitado vigor, los partidos políticos reanudaron sus actividades, los sectores izquierdistas reorganizaron el Partido Comunista y el Partido Socialista⁽⁶⁾ y los conservadores el Partido Liberal y el Progresista.

Sin duda que la reforma política más importante la constituyó la promulgación de la Constitución, en Mayo de 1947⁽⁷⁾, que en sus partes fundamentales

6. Comentario especial merecen los Comunistas y Socialistas; los primeros, estimulados por la experiencia revitalizadora de sus líderes liberados y por la proclamación de una política de tipo "revolución pacífica" captaron el 4% del electorado en las elecciones de 1946 y 1947, para subir al 10% en las elecciones de 1949, con el apoyo de casi 3.000.000 de electores. Por su parte el P. Socialista, a consecuencia de los resultados favorables en las elecciones de 1947 participó, por primera y única vez en la postguerra en el gobierno y bajo la forma de una coalición con los conservadores bajo el Premier socialista Katayama Tetsuo y en 1948 bajo el Primer Ministro Ashida Hitoshi.
7. Para mayor información sobre su elaboración, discusión sobre su "paternidad", circunstancias en que promulgada y sus contenidos, etc. ver THE JAPAN READER No. 2. Op. cit. Págs. 17-36; también en "SOME REMINISCENCES OF JAPAN'S COMMISSION ON THE CONSTITUTION" en Henderson, The Constitution of Japan, Its First Twenty Years, 1947-67 Págs. 71-88; también ver artículo THE JAPANESE CONSTITUTION: CHILD OF THE COLDWAR. Political Science Quarterly. Vol. LXXIV, No. 2. 1959. Págs. 76-95.

proclamaba que "el poder soberano reside en el pueblo" y que el "Emperador será el símbolo del Estado... cuya posición deriva de la voluntad del pueblo". Establecía además que la Dieta será el "órgano supremo del poder del Estado". Aunque el texto, por el lenguaje y el contenido... dejaba muy clara la proveniencia e inspiración norteamericana, es indiscutible su contribución a una estructura más democrática del Estado japonés, lo que no quiere decir que también no haya dado lugar a polémicas; las ha habido y sobretodo relacionadas con el famoso artículo No. 9, considerado como "una inspiración directa" de MacArthur:

"Capítulo II Renuncia a la Guerra.

Artículo 9. Aspirando sinceramente a una paz internacional basada en la justicia y el orden, el pueblo japonés renuncia para siempre a la guerra como derecho soberano de la nación, y a la amenaza o el empleo de la fuerza como medio de solucionar las disputas internacionales.

Con el fin de realizar el propósito expresado en el párrafo anterior, no se mantendrán las fuerzas de tierra, mar y aire, al igual que cualquier otro potencial bélico. El derecho de beligerancia del Estado no será reconocido"⁽⁸⁾.

2. - Reformas sociales: los cambios políticos debían estar apoyados por cambios sociales; así la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, la transferencia de la unidad social básica de la "familia" al "individuo", la reforma

8. El texto completo en español se encuentra en BREVE HISTORIA DE JAPON. Arthur E. Tiedemann. Edit. El Ateneo. Buenos Aires. P. 189-207.

educativa planeada en función de nuevos "currículum" y proyectos integrados que substitúan lo "ético" por lo "cívico", la supresión de subvenciones a organismos religiosos (en especial al Shinto) y el impacto que provocó la renuncia a la "divinidad" y al sistema imperial por parte del Emperador etc. se transformaron en factores que, en alguna medida, ayudaron al proyecto de democratización.

- 3.- Reforma Agraria: la convicción de que el sistema de propiedad de la tierra había sido uno de los factores importantes de la política expansionista decidió a la Ocupación a emprender, a corto plazo, el cambio de la estructura agraria a través de la aplicación de un programa de reforma agraria. Las primeras propuestas para ella las prepararon funcionarios japoneses, quienes las sometieron al gobierno en Noviembre de 1945, pero la Dieta le hizo tales objeciones, que el proyecto prácticamente casi desapareció; luego una vez llegado a manos de MacArthur fue vetado casi en su totalidad, enviando a cambio una nueva formulación, la cual, después de las consabidas presiones se convirtió en ley el 21 de Octubre de 1946.

Por medio de la mencionada ley se establecieron limitaciones a la propiedad, se confiscó y compró toda la superficie excedente a los terratenientes, de acuerdo a tasas previamente fijadas, y se ofreció a los ocupantes de ese momento a precios bastante cómodos. Fueron desposeídos unos 2.3 millones de terratenientes hasta Agosto de 1950 y vendidos a unos 4.7 millones de aparceros⁽⁹⁾, y ya por 1952 unos 2.023.500 hectáreas habían cambiado de dueño y el 90% se hallaba en manos de quienes las cultivaban.

Aunque muchas de las reformas y políticas puestas en práctica por la ocupación originaron productos altamente controvertidos, esta es quizás una de las medidas más percederas que tuvo la virtud de reducir las tensiones en el campo a niveles desconocidos hasta ese momento y transformar al Japón en un país de propietarios agrarios. (10)

- 4.- Reformas económicas: disolución de los Zaibatsu. A las instrucciones iniciales del general MacArthur sobre "Democratización de las instituciones económicas" siguió un anuncio del SCAP sobre la implementación de un "programa para la disolución de los grandes monopolios industriales y bancarios que habían ejercido control sobre la mayor parte de la industria y el comercio de Japón". En un principio, si bien no había dudas de que el potencial económico y las múltiples vinculaciones financieras de los grandes imperios económicos habían trabajado "para y con" la maquinaria militar de Japón, no había claridad ni precisión en los objetivos y metodología a utilizar.

El profesor Corwin Edwards, quien dirigió la Misión Zaibatsu, proporciona mayores elementos acerca de las políticas iniciales que inspiraron los programas de democratización económica:

"La responsabilidad de los Zaibatsu por las acciones agresivas de Japón está esencialmente en su estructura. No es tan importante - si los líderes de los zaibatsu fueron, como individuos, mercaderes de la guerra o no. Lo importante es señalar que la estructura de -

10. Uno de los mejores trabajos sobre el tema es LAND REFORM IN JAPAN, R. P. Dore. Oxford University Press, 1950. P. 129-733. También en THE JAPAN READER No. 2, "Land Reform and Agriculture", Op. cit. p. 187-223.

los zaibatsu ofrecieron un marco adecuado para la agresión militar.

Unos pocos grandes Zaibatsu que controlaban la industria y el comercio internacional de Japón, fueron apoyados por el gobierno japonés. La concentración del poder económico los capacitó para continuar una relación semi-feudal en sus empleados, para manipular sus salarios y obstruir el desarrollo de ideologías políticas independientes. Así, la formación de la clase media, la que había sido útil en la oposición a los grupos militaristas en otros países democráticos, fue aquí retardada.

El principal propósito de la política norteamericana es, la destrucción de las estructuras que trajeron tales consecuencias..."⁽¹¹⁾

Que la economía japonesa debía tener una estructura económica más competitiva, libre de cualquier vestigio de los zaibatsu, fue una meta que ganó más adeptos en la etapa inicial de los programas, objetivos que debían consumarse tan rápido como fuera posible. Para tal efecto, el SCAP decidió las siguientes formas de acción: a) Limitación de las empresas designadas y conectadas con los zaibatsu, b) Disolución de las compañías por acciones, c) Eliminación del excesivo poder económico y, d) Introducción de una ley antimonopólica. Tal programa debía, además, ir acompañado de una purga a los líderes que ocuparon posiciones relevantes en el campo económico.

11. Citado en ECONOMIC POLICY IN POSTWAR JAPAN. Yamamura Kozo. 1967. P. 2.

La acción del SCAP se inició con el congelamiento de los activos de aquellas firmas afiliadas, subsidiarias o de propiedad de los zaibatsu que a juicio de ellos, requerían disolverse o reorganizarse. (Decreto sobre Restricción de las Compañías designadas, Diciembre 8 de 1945). El número de estas compañías llegó, a fines de 1946, a 1.204.

Inesperadamente, a principios de 1946, el zaibatsu Yasuda presentó su propio plan de auto-disolución, disolución formal pues pretendía mantener los activos familiares intactos; así, aunque fue apoyado por otros monopolios familiares, en definitiva fue rechazado. (12).

Por razones de espacio no podemos ahondar en detalles y circunstancias que acompañaron la ejecución de cada una de las medidas llevadas a cabo por el SCAP, sin embargo he aquí una síntesis de ellas:

Disolución de las compañías por acciones (Decreto del 6 de Noviembre de 1945): dió origen al "Comité de liquidación de las compañías por acciones" cuya función fue disolver o reorganizar este tipo de empresas que existían hasta el término de la guerra. Su acción afectó a 83 compañías, entre ellas 10 zaibatsu aunque finalmente hasta fines de 1946 se disolvieron 41. Se estima como uno de los mayores éxitos de las políticas de disolución.

Liquidación de acciones y "democratización" de las sociedades anónimas: tal como se indica, esta acción estuvo dirigida a embargar activos y a remover a los grupos familiares de las posiciones de autoridad y control de la actividad

12. Ver THE JAPAN READER No. 2, Op. cit. Págs. 80-82.

económica. Durante este período el número de propietarios de acciones aumentó de 1.7 a 4.3 millones, 631 compañías fueron intervenidas (aunque no liquidadas) y 56 zaibatsu familiares fueron removidos de sus posiciones de agentes controladores de la actividad económicofinanciera.⁽¹³⁾

Purga en el área económica: acción contra selectos hombres de negocio, así como de renombrados funcionarios vinculados a los zaibatsu familiares, que caían dentro de las categorías dispuestas por las autoridades de la ocupación⁽¹⁴⁾ y que debían ser removidos de "cualquier posición en los servicios públicos". Hasta mayo de 1948, unas 1973 personas habían sido purgadas por sus conexiones económicas, que provenían de otras 245 compañías.

La ley anti-monopolio: conocida ambiciosamente como la "Constitución Económica", fue promulgada el 14 de Abril de 1947. (En japonés Shiteki Dokusen no Kinshi oyobi Kōsei Torihiki no Kabuho ni Kansuru Hōritsu cuya traducción sería como la Ley relativa a la prohibición de los monopolios privados y métodos para preservar el comercio liberal). Su objetivo no sólo apuntaba a la consolidación de las medidas hasta allí realizadas, en especial la disolución de los monopolios, sino que también señalaba algunas prevenciones hacia lo que debía ser la reconstrucción de la economía japonesa.

La etapa final de las reformas económicas está señalada por la promulgación de la "Ley de eliminación de la excesiva concentración del poder económico" el 9

13. ECONOMIC POLICY IN POSTWAR JAPAN. Op. cit. Págs. 6-7.
14. Mayor información en JAPAN-ENEMY OR ALLY? W. Macmahon Ball. American Books-Stratford Press. New York. 1949. Págs. 123-130.

de Diciembre de 1947. Fue conocida también como la ley 207 y su objetivo básico era determinar el tamaño que debían tener las nuevas empresas japonesas, cuestión estimada como fundamental para el "éxito" de la desconcentración, pues to que la gran mayoría de las empresas subsidiarias y afiliadas a los antiguos zaibatsu sobrepasaban, en activos y volúmen operacional, a los criterios de lo que se consideró como concentración excesiva. La discusión sobre los alcances de esta ley fueron amplios, iban de aquellos que señalaban que el tamaño de las empresas debía quedar reducido al de los niveles que poseían al 30 de Junio de 1937 hasta las sugeridas por el comité de estabilización económica creado por el gobierno japonés que propuso un límite standard en los activos equivalente a 10 millones de Yen.

En definitiva, la implementación de las reformas económicas, en especial la ley antimonopolios y la de desconcentración, fueron las que encontraron mayores resistencias de parte del gobierno y sectores económicos interesados y fué también donde esta oposición tuvo mayor efectividad. Bastarían los siguientes ejemplos para corroborar esta afirmación: en un principio se seleccionaron 1204 empresas que debían ser afectadas por las medidas de democratización económica, cantidad que se redujo a 606 a mediados de 1948; luego, la comisión creada para revisar la ley de desconcentración las redujo a 325, para terminar afectando sólo a 28 de ellas⁽¹⁵⁾, y el caso de los bancos, que antiguamente habían operado los zaibatsu y que aún seguían reteniendo aproximadamente un 30% de los capitales de éstos, terminaron siendo excluidos de las medidas de desconcentración.

15. ECONOMIC POLICY IN POSTWAR JAPAN. Op. cit. Págs. 26-27.

La explicación a estas concesiones de la política económica de la ocupación residen, en parte, por la resistencia interna ya señalada y también en la falta de apoyo popular, a diferencia de otras reformas, de parte de los grupos progresistas de Japón; pero sobretodo están en las vacilaciones y presiones de sectores financieros norteamericanos en pro de un cambio de las políticas de la ocupación, presiones que empezaron a hacerse evidentes a fines de 1947 y que culminaron con la aplicación de la política del "curso inverso" que veremos más adelante.

Las reformas y políticas relacionadas con el desarrollo del movimiento laboral las trataremos separadamente por constituir uno de los principales centros de interés del presente trabajo. A continuación daremos una breve visión de las condiciones económicas generales de este período.

Las condiciones económicas: La pérdida de la guerra le costó a Japón no sólo lo que había gastado en ella (incluida la guerra con China), que se estima en unos 147.900 millones de Yen, (precios promedio 1937-45) sino que también una destrucción de su potencial económico equivalente a unos 4.244.600 millones de Yen, es decir el 26% de la riqueza de la nación de ese tiempo.⁽¹⁶⁾ Redujo su territorio, del nivel máximo alcanzado en la preguerra, a un 42% lo que significó una aguda privación de materias primas y recursos alimenticios indispensables. En Enero de 1946, la producción industrial sumaba sólo el 18.3% y la actividad industrial (minería, manufactura y servicios) llegaba al 32.5% de los niveles de preguerra (1932-38). Si a esto agregamos la desmovilización y repatriación de

16. THE MODERNIZATION OF THE ECONOMY AND POSTWAR EXPANSION. Yamamoto Noboru. The International Society for Educational Information Inc. 1973. Tokyo. Págs. 26-28.

alrededor de 6.22 millones de japoneses, entre civiles y militares, (1945-49) que vendrán a demandar de urgente alimentación y trabajo, tenemos que concluir que la situación general en los primeros momentos de la ocupación no podría ser más crítica.

La completa suspensión del comercio exterior⁽¹⁷⁾, la considerable reducción de la producción agrícola debido a la escasez⁵² de fertilizantes e insumos, el estado de destrucción en que quedaron más de 120 de las ciudades importantes de Japón, la disolución de las poderosas organizaciones comerciales, el bajo nivel de inventarios económicos y la paralización total de la industria bélica, para la que la estructura y producción industrial había sido fuertemente condicionada (economía de guerra), etc. hizo muy difícil la producción en tiempos de paz.⁽¹⁸⁾ La consecuencia inmediata fue una inflación desenfrenada y una aguda escasez⁵² de alimentos.

La tarea inmediata fue proporcionar alimentos, vestidos y viviendas a la población y el gobierno, después de una breve paralogización, las abordó a través del control directo de precios, distribución de materiales estratégicos y escasos y el racionamiento de alimentos. La importación masiva de alimentos y materias primas básicas desde EE.UU. vino a resolver en parte este problema, aunque agudizó la dependencia.

17. Debe tenerse presente que más del 96% del petróleo crudo, el 81% de mineral de hierro, el 77% de la sal y toda la lana consumidas por la industria japonesa venían del exterior. Que el 40% de las importaciones provenían de países Asiáticos con los cuales en estos momentos no tiene ningún tipo de relación, tiene también especial significación.

18. Para una mayor información de los efectos de la guerra en los activos y bienes de capital ver THE MODERNIZATION OF THE ECONOMY AND POST WAR EXPANSION. Op. cit. Pág. 27, y HUNDRED YEAR STATISTICS OF THE JAPANESE ECONOMY. Bank of Japan. Tokyo. 1966. Págs. 27-29.

En materia de política económica a más largo plazo el primer objetivo fue la recuperación de los efectos inmediatos de la guerra, lo que, después de evaluar los recursos y facilidades industriales salvadas de la destrucción y factibles de poner en movimiento (no hay que olvidar que el programa de reparaciones de guerra implicó el desmantelamiento de gran parte de la capacidad industrial y por otro lado el enorme potencial industrial-militar careció de uso inmediato), llevó, en Diciembre de 1946 a la adopción de un plan de producción prioritaria sustentado en la expansión de la producción de carbón (del cual disponía Japón) hierro y acero, los cuales, de allí en adelante debían tener preferencia en la obtención de materias primas y financiamiento.

El financiamiento fue otro problema. Frente a la limitación de recursos financieros privados, en parte debido a las restricciones impuestas por la ocupación, el financiamiento estatal vino una vez más en auxilio de la economía japonesa. Su gestión descansó básicamente en la ayuda financiera norteamericana que, bajo el concepto de Fondos equivalentes a la Ayuda de EE.UU., invirtió, entre Septiembre de 1945 hasta Abril de 1952, alrededor de 2 billones de dólares. La reconstrucción del Banco de Finanzas fue inicialmente el encargado de captar y asignar los recursos y ayuda financiera a las áreas económicas preferenciales a una muy baja tasa de interés.

El aumento de la producción de carbón que alcanzó, contra todas las predicciones, a casi 30 millones de toneladas en 1947, permitió romper el círculo vicioso del estancamiento de la producción del hierro y acero, facilitando además la reanudación de la producción de fertilizantes, cemento, la producción de - - -

energía eléctrica, el mejoramiento de los ferrocarriles y comunicaciones. Por 1948 la producción en general fue gradualmente ganando fuerzas, aunque el crecimiento industrial todavía llegaba sólo al 40% de la cifra registrada en 1937.

En 1950 el nivel de vida alcanzaba al 60% del logrado en la preguerra, las importaciones seguían estrechamente controladas por el Estado y marcadamente dependientes de la ayuda y mercados norteamericanos⁽¹⁹⁾, las exportaciones encontraban serias restricciones en cuanto a precios levemente más altos que otras naciones industriales, por aquello de los altos costos de producción derivados de la utilización de maquinaria anticuada, las presiones inflacionarias y la necesidad de mejorar las condiciones del trabajo.

La experiencia financiera del período de ocupación fue en extremo inflacionaria y el déficit presupuestal fue un mal permanente, por lo que entre 1945 y 1951 el índice general de precios al por mayor aumentó por sobre 100 veces⁽²⁰⁾, de modo que la detención de la inflación llegó a ser uno de los objetivos político-económicos más importantes. La discusión entre conomistas japoneses se centró en metas de crecimiento, si la producción alcanzaba el 60% de los niveles de preguerra la inflación se detendría de inmediato, y/o en la adopción de un plan de estabilización gradual de la inflación por medio del control de precios. Ninguna de ellas se impuso. Fue un banquero norteamericano Joseph Dodge, llamado a

19. En 1948 el 64.6% de todas las importaciones japonesas provenía de EE.UU. y el 25.6% de las exportaciones se dirigía hacia ese país.

20. CRECIMIENTO ECONOMICO EN EL JAPON Y LA URSS. Angus Madison. FCE. México, 1971. Pág. 74.

colaborar con el SCAP, quién terminó por imponer un plan de estabilización para fortalecer al convaleciente capitalismo japonés. La "línea Dodge" se sustentó en un estricto programa deflacionario, en una implacable política de reducción presupuestaria y en la reducción de las múltiples tasas de cambio a una sola, 360 Yen por 1 dólar. Fue puesto en práctica en Abril de 1949 y sus resultados fueron muy controvertidos; por un lado tuvo éxito al lograr disminuir rápidamente la tasa inflacionaria, pero por el otro su costo social fue muy subido, pues dió lugar a una severa depresión, acompañada de desempleo masivo y una secuela de bancarrotas en las pequeñas y medianas empresas. (21)

En cuanto a la fijación de la tasa de cambio en relación al dólar (que se mantendrá hasta 1971), si bien facultaba al Japón para realizar intercambios comerciales con cualquier país extranjero, en un principio no fue nada de funcional pues Japón continuaba siendo un mercado cautivo de los EE.UU.

En consecuencia, los efectos del Plan Dodge fueron más aparentes que reales. No fue suficiente para revitalizar el capitalismo japonés. El estímulo definitivo vendrá más tarde con el advenimiento de la Guerra de Corea.

III. - La política del "curso inverso".

La democratización de Japón, tal como fue concebida por los EE.UU. no fue lograda. Es evidente que, a partir de 1948 dicho proceso y el programa de reformas no fueron ya las preocupaciones fundamentales de los norteamericanos. La constatación del nuevo poderío militar e ideológico del sistema socialista,

21. Para mayor información ver THE LIMITS OF POWER. Joyce and Gabriel Kolko. New York, Harper and Row Edit. 1972. Págs. 521-528.

puesto en evidencia con el empeoramiento de las relaciones Ruso-Norteamericanas y el poderío creciente de los Comunistas en China, que amenazaban dejar a los EE.UU. sin un aliado seguro en el lejano Oriente, obligaron a cargar el acento en los aspectos estratégicos de la posición norteamericana en el Japón, dándole mayor importancia a la posición del país como una base militar que a aquellos relacionados con los de experimentos políticos tendientes a democratizar la sociedad japonesa. Esta política se definió claramente con la victoria de la Revolución China en 1949 y se consolidó con el inicio de la guerra de Corea en 1950, acontecimientos que terminaron por convertir al Japón en un aliado vital para las fuerzas norteamericanas en el área.

Si bien no se puede negar que los objetivos iniciales de la ocupación norteamericana estuvieron influidos por su lucha contra el facismo y las formas de erradicarlo de la sociedad japonesa, lo que explica la tendencia democratizante que se siguió, tampoco se puede negar el cambio paulatino que se fue operando en su acción, a medida que se hacían evidentes las incoherencias y la falta de un proyecto político definido y acabado. Esto explica las divergencias entre los grupos dominantes, especialmente los círculos financieros de Whashington y el SCAP y aún dentro del SCAP mismo. Luego, a medida que la situación de la política internacional hizo inevitable la confrontación entre el mundo capitalista y el mundo socialista, ya no quedó más remedio que "hechar marcha atrás" a las reformas y alinear definitivamente al Japón como un peón anti-comunista.

El impacto del "curso inverso" se dejó sentir muy especialmente en la economía, la política y el movimiento laboral. A continuación examinaremos los aspectos más relevantes de estos cambios:

El "curso inverso" en lo económico: ya hemos conocido de la oposición, tanto en Japón como EE.UU., que encontraron las medidas de democratización económica del SCAP⁽²²⁾, ahora bien, haciéndose eco y como portavoz de dichas críticas la Misión Draper-Johnston, en Marzo de 1948, comunicó directamente al SCAP el cambio de la política económica de la ocupación que, en síntesis señalaba que la rehabilitación de la economía japonesa era la base para la estabilidad política, condición esencial para la construcción de una democracia autosuficiente y con el poder necesario para defenderse de cualquier "amenaza totalitaria". Por lo tanto era imprescindible fortalecer económica y estratégicamente al Japón, cuestión que, aparte de ahorrarle a EE.UU. una carga de alrededor de un billón de dólares anuales por gastos de ocupación, no significó otra cosa que la renuncia de las políticas aprobadas por el FEC que había decidido la "desintegración del poderío económico japonés". Como se puede ver la meta es totalmente diferente, en vez de disminuir la capacidad económica de Japón para permitir las reformas democráticas ahora se trata de fortalecerlo económicamente para transformarlo en un aliado poderoso contra el comunismo.

El sello del "curso inverso" quedó manifiesto, primero, en la demora en llevar a cabo la purga económica, lo que permitió que los círculos financieros japoneses consolidaran una situación favorable; segundo: en la formación de la Junta de Revisión de la ley de Desconcentración en Mayo de 1948 que terminó afectando a 18 de las 325 empresas, que en última instancia se había planeado desconcentrar; - - - - -

22. Para conocer más detalladamente sobre esto y sobre los alcances de la Misión Draper-Johnston ver THE JAPAN READER No. 2. Op. cit. Pgs. 107-128. El reporte completo de la Misión se encuentra en JAPAN, ENEMY OR ALLY. Op. cit. Págs. 210-237.

tercero: en la Revisión de la ley antimonopolios en 1949, que si bien dejó algunas huellas importantes en el sistema, hizo fracasar la descentralización. En definitiva, los zaiibatsu, ahora divididos y a veces con otros nombres, se mantuvieron y constituían la base para el proceso de reconcentración económica que vendrá más tarde, una vez terminada la ocupación; cuarto: otro signo del cambio de la política norteamericana está en relación a las sugerencias de las diversas misiones estadounidenses que patrocinaron la idea del establecimiento de una industria japonesa fuerte, por lo cual se manifestaron en contra del traslado de maquinaria al resto de los países Asiáticos, como forma de reparar los daños de guerra, y propiciaron medidas como el Plan Dodge, como parte de una estrategia mayor de fortalecer la economía japonesa a fin de evitar la inquietud y agitación social que pudiesen explotar los comunistas; quinto: los líderes financieros que habían sido purgados por su concomitancia con el militarismo expansionista fueron rehabilitados en su totalidad en 1951 y las sanciones y medidas que pesaban sobre connotados miembros de los zaiibatsu fueron canceladas ese mismo año, fecha en que también fue disuelta la Comisión Liquidadora de las Compañías tenedoras de Acciones; sexto: el triunfo definitivo de la tesis de que la solución para la recuperación de Japón, era la liberalización y eliminación de todas las barreras a la inversión directa norteamericana. Japón responde solícito (no cabía otra) con la aprobación de la ley sobre Inversión Extranjera en Junio de 1950, en momentos en que la dependencia se hacía más estrecha y tanto materias primas como excedentes agrícolas norteamericanos fluían a mares hacía el mercado japonés.

La posición de los sectores gubernamentales y de los grandes negocios japoneses no pudo ser otra que la de sacar provecho del cambio de curso de la política norteamericana, de modo que los intereses económicos de los antiguos - -

zaibatsu, ahora divididos, se mantuvieron en la posición dominante que ocuparon durante la pre-guerra y el gobierno volverá a constituirse en el gran acumulador e inversor de capitales. Por su parte los grupos financieros norteamericanos que tanto se habían opuesto a la disolución de los zaibatsu en virtud de sus múltiples conexiones financieras, lograron inclinar la balanza en su favor.

Los efectos en las reformas políticas: aunque no es posible efectuar aquí un análisis más profundo acerca de los alcances y concreciones de las reformas políticas llevadas a cabo por la ocupación, debemos recordar que, merced a los intentos de democratización, los EE.UU. trataron de introducir los elementos más importantes de su práctica política, representada por un tipo de democracia liberal al estilo norteamericano, y Japón, merced también a alguna tradición de movimientos de tipo liberal pero sobretudo debido a su experiencia traumática del militarismo facista, dió una cordial bienvenida a este tipo de sistema. Ello explica la adhesión y defensa inicial de las reformas por parte de Comunistas, socialistas y progresistas de toda índole.

El proceso de democratización fue un intento considerable para Japón, pues no sólo hay que considerar el cambio de rol del Emperador, del gobierno y de la nueva constitución, sino también todo lo relacionado con la reconstrucción del sistema parlamentario y el libre juego de los partidos políticos. Si se observa el período inmediatamente anterior no se puede negar que se trató de un cambio notable. El hecho de que, al menos teóricamente, la política económica pudiera discutirse en el seno del parlamento, de que en dichas discusiones se reflejaran

tanto interes de clase como partidistas, de que para la conformación del poder legislativo, ahora "organo supremo del poder del Estado", se requiriese de elecciones y del voto libre e indiscriminado etc. constituyen frutos objetivos e innegables del trasplante norteamericano a la sociedad japonesa.

Sin embargo el advenimiento de la guerra fría frustró las expectativas. Como ya se ha dicho, la agudización de las tensiones entre EE.UU. y la URSS y posteriormente el éxito de la Revolución China, reforzaron e intensificaron el anticomunismo, elemento distintivo de la democracia liberal norteamericana, factor que pasó a conformar el nucleo principal de la estrategia de la ocupación en sus intentos de oponerse a regímenes al estilo de los de la URSS y China. De esta forma, los sectores progresistas que continuaban interesados en la profundización y búsqueda de la verdadera democracia, se opusieron a las políticas de la ocupación porque los fines ulteriores de ésta entraron en abierta contradicción con los intentos de democratización confesados inicialmente. Por otra parte el temor a una revolución de tipo socialista aglutinó a las fuerzas conservadoras y reaccionarias y reavivó algunos aletargados sentimientos nacionalistas.

Los efectos del "curso inverso" se reflejan claramente en la reinstalación de aquellos que habían sido purgados bajo la prohibición expresa de intervenir en los asuntos públicos y en cargos relevantes del área privada. La estadística mostrada en el cuadro No. 7 es concluyente.

CUARO No. 7

NUMERO DE REINSTALADOS ENTRE 1948 - 1952	
FECHA	NUMERO DE PERSONAS
Abril - 1948	148
Abril - 1949	1.522
MARZO - 1951	10.090
OCTUBRE 1951	180.510*
ABRIL - 1952	9.306
TOTAL	201.577**

* 177.261 corresponden a oficiales militares.

** Una vez terminada la ocupación todos los purgados fueron rehabilitados.

Fuente: Nihon Kenkyū Gairon Seminar. F. Baldwin. U. of Tsukuba. 1977. Japan.

En la primera elección general (Octubre de 1952) 145 personas que habían sido purgados fueron elegidos para cargos de representación popular y la vieja guardia política había obtenido 325 de los 466 asientos que estaban en disputa en las elecciones de 1946, lo que de alguna forma demuestra que el control conservador sigue siendo una constante, a pesar de todo. (23)

Por el contrario y en virtud de la misma acción política de la ocupación mientras unos "purgados" eran rehabilitados, otros empezaban a sufrirla. Una vez

23. Ver THE JAPAN READER No. 2. Op. cit. Págs. 56-69.

más los comunistas fueron puestos en el punto de mira de la persecución. Entre Mayo y Junio de 1950, bajo una serie de instructivos se redujo la participación de miembros del PC de la Dieta y del liderazgo del movimiento obrero, bajo el cargo de promover graves alteraciones del orden público y a las libertades civiles. Purga directa se ejerció contra 24 miembros del Comité Central del PC que desempeñaban cargos en la administración pública y contra 17 periodistas del órgano del partido "Bandera Roja" (Akahata). La "Purga Roja", como se le llamó, significó la expulsión, tanto de la industria privada como del sector gubernamental, de unas 20.997 personas.

Como se verá más adelante otro de los efectos directos del "curso inverso" fue la limitación al derecho de huelga, en Julio de 1948, la revisión de la ley de sindicatos y la ley de regulación de las relaciones laborales en 1949, todas las cuales impusieron amplias restricciones, al punto de que fueron consideradas como francas violaciones a los derechos de los trabajadores.

Finalmente en 1950, con Japón convertido ya en un firme e incondicional aliado norteamericano, se autorizó la creación de una Reserva Policial Nacional, que en realidad constituía una fuerza militar de unos 75.000 hombres, destinada a resguardar la seguridad interna⁽²⁴⁾; esto ocurre aunque en la constitución no se dice nada respecto de fuerzas de autodefensa y por el contrario se declara muy enfáticamente que "no se mantendrán las fuerzas de tierra, mar y aire, al igual que cualquier otro potencial bélico". Esta situación creó un problema -

24. El nombre ha ido variando, al igual que su potencial de fuego; a la nominación de Reserva Policial Nacional siguió el de Fuerza de Seguridad Nacional para terminar en el de Fuerzas de Autodefensa, en 1954. Posiblemente sufrirá otros cambios en el futuro.

constitucional, el que sumado al Tratado de Seguridad nipo-norteamericano de 1952, terminaron concentrando la atención y crítica de una serie de partidos y movimientos progresistas ante estas nuevas situaciones.

IV. - Rehabilitación e independencia.

Si nos atenemos a la producción industrial y a indicadores económico-sociales que muestran que por 1950 se alcanzaban niveles de vida correspondientes al 60% de los logrados en la preguerra, resulta un poco apresurado hablar de rehabilitación y de recuperación económica; sin embargo si consideramos algunos aspectos cualitativos, debemos reconocer que algunos cambios importantes han tenido lugar al interior de la sociedad japonesa durante el corto período de la ocupación. Por lo pronto se puede decir que las reformas liberales de la ocupación tuvieron un efecto positivo en el sistema político y social, contribuyendo a liberar la mente y las energías de amplios sectores sociales los que, respaldados por un nuevo marco jurídico-institucional, encontraron mayores instancias de participación.

Sin detenernos a analizar el cómo funcionaron o cómo y donde fueron tomadas las decisiones políticas y económicas en el período, hay que concluir que la implantación de una democracia al estilo occidental de tipo norteamericano fue un hecho positivo, si es que se le compara con el militarismo facista anterior. Desde este punto de vista, la adopción del "Sistema de Postguerra", sustentado en el parlamentarismo y el multipartidismo, se comportó como una suerte de rehabilitación de la sociedad japonesa. Lo mismo ocurre cuando se - - -

evalúan las consecuencias de la reforma agraria, las reformas educacionales o cuando se conoce de la legislación que promovió el desarrollo del movimiento la boral, etc. Hasta aquí no hay dudas de que estos cambios cualitativos operados en la sociedad japonesa crearon y crearán condiciones favorables para afrontar los nuevos desafíos que vendrán con la década de los cincuentas.

Sin embargo no debe perderse de vista que la democratización del Japón no fue plenamente lograda, ni como en un principio la habían pensado algunos norteamericanos, ni mucho menos como los sectores progresistas japoneses la esperaban. Los efectos de la aplicación de la política del curso inverso que hemos examinado lo demuestran claramente. Esto fue fundamental en la determinación del tipo de "rehabilitación" que se logró.

En un momento en que el imperialismo norteamericano impone los procedimientos nacionales e internacionales, el Japón, ocupado y extremadamente dependiente, no tuvo otra alternativa que adoptar cordial y empeñosamente la "rehabilitación de la vía capitalista", bajo cuyo signo producirá su recuperación y diseñará su modelo de desarrollo de la postguerra. Dentro de este contexto, un papel de primera orden le corresponderá a la "gran combinación" a la que las políticas de la ocupación no alteraron mayormente. Así por ejemplo la burocracia gubernamental no cambió gran cosa; los grupos financieros (oligarquía), golpeados inicialmente, encontraron las condiciones para recuperarse y reconcentrarse bajo formas más modernas y efectivas como la coordinación bancaria; y la vieja guardia política, vocera tradicional de los anteriores, ahora como liberales

y conservadores, mantienen su antigua maquinaria del poder político. Al poder y a las acciones de este triunvirato habrá que sumar ahora la ayuda y el apoyo incondicional del aliado norteamericano. La reconstrucción económica del país se hará conforme los intereses de estos sectores.

Es claro que debe considerarse la existencia de un contexto legal mucho más amplio que permite la organización de un sector de oposición con la participación de Comunistas, Socialistas, movimiento estudiantil, organización sindical, grupos de ciudadanos progresistas etc. que, aunque limitados por el gobierno y sus propias debilidades organizativas, tienen mucho más posibilidades de acción pero, en definitiva, las relaciones de poder estarán siempre muy claras en beneficio de "la gran combinación".

En consecuencia, la rehabilitación de Japón, tanto al interior como a nivel internacional, debe insertarse dentro de los parámetros de la Guerra Fría y los de la aceptación de los términos del Tratado de Seguridad celebrado con los EE. UU. Tal condición resultó extremadamente ventajosa para la recuperación y rehabilitación japonesa, pues por un lado fue utilizado como una gigantesca base norteamericana en la Guerra de Corea, cosa que aprovechó para expandir sus inversiones y exportaciones, y por el otro, quedó bajo la protección militar de ese país, cosa que le significó un ahorro considerable en materia de gastos de defensa.

La siguiente cronología ilustra de cómo Japón pasó definitivamente de enemigo a aliado de EE.UU. y de cómo esa relación posibilitó su "rehabilitación" con

el llamado "mundo libre".

Junio de 1950: Empieza la Guerra de Corea. Creación de la Reserva Policial Nacional. El SCAP prohíbe las demostraciones públicas. Comunistas sufren la "Purga Roja".

Septiembre de 1951: Rehabilitación de todos los purgados como criminales de guerra. Reemplazo de MacArthur como Supremo Comandante del SCAP. Japón invitado a enviar representantes a la firma del Tratado de San Francisco.

Septiembre de 1951: 48 Naciones firman un Tratado de Paz con Japón. (se niegan la URSS, Checoslovaquia y Polonia). Reconciliación con el occidente capitalista bajo la promoción norteamericana y avalado por un acuerdo bilateral Japón-EE.UU. que permitía a este último situar tropas en Japón y el compromiso a defenderlo. No se impusieron restricciones económicas.

Octubre de 1951: La Dieta japonesa ratifica el Tratado de Paz y Seguridad con EE.UU.

Abril de 1952: Firma del Tratado de Paz y Seguridad.

Abril de 1952: Termina la ocupación. Japón recobra su soberanía.

Diciembre de 1956: Japón es admitido en las Naciones Unidas.

Hasta aquí la reseña general que cubre algunos de los aspectos fundamentales de la ocupación aliada, cuyo sello y evoluciones quedaron profundamente impresos en el curso de la historia del Japón de la postguerra. Arbitraria, y tal vez ^earróneamente, hemos sustraído de ese contexto todo lo concerniente al desarrollo del movimiento laboral y las reformas que en ese campo se produjeron con la idea de tratarlos por separado y más ampliamente, dado que éste es uno de los propósitos centrales del presente trabajo.

V. El movimiento obrero: de la libertad al desarrollo controlado.

Una de las reformas de la ocupación que más impacto tuvo en la sociedad japonesa fue, sin duda, la emancipación de los trabajadores. De la represión y prohibición al derecho de organización se pasó bruscamente al reconocimiento abierto y al estímulo del desarrollo del movimiento sindical, cambio que, sin exageraciones, fue estimado como revolucionario por la clase trabajadora japonesa en ese momento. Y no les faltaba razón.

Hay que recordar que entre las causas del por qué no prendió el desarrollo del movimiento obrero en el período de preguerra se encontraban las restricciones gubernamentales y legales, el poder de los empresarios para imponer las condiciones del trabajo, el paternalismo inhibitor de las relaciones trabajador-empresa, la estructura social vertical que no permitía percibir los intereses comunes de la clase trabajadora y, aún, la desunión y divisiones entre los trabajadores y los partidos políticos progresistas que pretendieron representarlos. Hoy, en cambio, con la fuerza de un Estado reducida a la mínima expresión

y con la oligarquía intervenida, las cosas cambiaban radicalmente. Hay un con texto diferente que transforma al movimiento laboral en parte importante del in tento por transformar el país, contexto en el cual las expectativas del SCAP y de los líderes sindicales que se empezaban a perfilar, estaban cifradas en la es peranza de que el movimiento sindical contribuyera a la democratización, no sólo de las relaciones obrero-patronales dentro de la empresa y de las relaciones industriales en general, sino que a la democratización de la sociedad como un to do.

Observando desde una perspectiva amplia todo lo que aconteció con el movimiento laboral durante la ocupación, creemos que se puede afirmar que este sec tor refleja muy bien las vacilaciones y cambios de la política norteamericana. De acuerdo a esas variaciones podemos elaborar el siguiente esquema histórico cronológico de lo que fue el movimiento obrero durante dicho período:

1945 - 1948: Reconocimiento y estímulo: caracterizado por una considerable expansión en la organización de los trabajadores. Se vive el boom de la sindicalización de postguerra.

1948 - 1951: Curso inverso: revisiones restrictivas a las políticas hacia el movimiento sindical por parte del SCAP y el gobierno japonés. El proceso de sindicalización se detiene y se reinicia la represión con la "Purga roja".

1951 - 1952: Estabilización y control: las expectativas del movimiento obre ro organizado se cifran en el término de la ocupación.

A continuación examinaremos cada una de estas etapas y los aspectos más sobresalientes de ellas:

Reconocimiento y estímulo al desarrollo inicial del movimiento laboral.

A las instrucciones iniciales de MacArthur sobre la necesidad de introducir "estímulos a la sindicalización de los trabajadores...", siguió la inmediata respuesta del Primer Ministro japonés de que, a través de la Constitución Nacional (que todavía no existía) y leyes ex-profeso, el gobierno tenía la intención de establecer un nuevo status para los trabajadores que les aseguraría el derecho para organizar sindicatos, negociar colectivamente, poder desarrollar acciones directas en los conflictos laborales y capacitarlos para asumir el poder y responsabilidad en la determinación de las relaciones industriales.⁽²⁵⁾ Ante esto, que fue realmente una declaración de buenas intenciones, el SCAP insistió y ordenó la preparación de una legislación que protegiera los derechos de los trabajadores. Como consecuencia inmediata el 27 de Octubre de 1945 se dió forma al Romu Hōsei Shingikai o Consejo sobre Legislación Laboral, para que se preocupara de este asunto. El mencionado organismo constó de 34 miembros: 10 de ellos representando a la burocracia con alguna experiencia en la administración laboral, 7 personalidades con conocimientos y experiencias en cuestiones laborales, 6 representantes de los empleadores, 5 representantes de los trabajadores y 6 miembros de la Dieta y, aunque los trabajadores estaban en manifiesta minoría, por

25. Estas proposiciones forman parte de un Programa Concreto para la Democratización del Japón de postguerra propuesto por el Primer Ministro Shidehara al SCAP, como una respuesta del Gobierno japonés a las instrucciones y directrices formuladas por MacArthur en Octubre de 1945. Mayores detalles del mismo ver A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN. Op. cit. Págs. 248-249.

lo menos se partió estableciendo el principio de las Comisiones Tripartistas (Gobierno-Empleadores-Empleados) para resolver los problemas del trabajo.

La Comisión dió sus frutos y después de la aprobación del SCÁP, la primera Ley de Sindicatos fue promulgada en 1945; le siguió la Ley de Regulación de las Relaciones Laborales en 1946 y la Ley de Normas del Trabajo en 1947. Al mismo tiempo y en coordinación con tales legislaciones, la administración laboral fue separada del Ministerio de Bienestar Social y se estableció el Ministerio del Trabajo en Septiembre de 1947.

Este "paquete" preparó y garantizó el contexto legal sobre el cual tendría lugar la tremenda expansión del movimiento sindical inmediatamente después de iniciada la ocupación.

A continuación presentaremos un resumen de las principales estipulaciones, garantías y regulaciones establecidas por estos tres cuerpos legales:

- * Ley de Sindicatos, Rōdō Kumiai Hō promulgada el 22 de Diciembre de 1945.
 - a) Garantizó el derecho de los trabajadores para organizarse, negociar colectivamente y desarrollar acciones relacionadas con los conflictos laborales.
 - b) Estableció el concepto de las prácticas deshonestas en el trabajo y creó las Comisiones Tripartitas de las Relaciones Laborales, cuya Comisión Central quedó en Tokio, secundada por otra en cada - - -

Prefectura, todas ellas con el propósito de administrar el cumplimiento de la ley correspondiente. (26)

- * Ley de Regulación de las Relaciones Laborales, Rōdō Kankei Chōtei Hō, promulgada el 27 de Septiembre de 1946.
 - a) Estableció que la Comisión de Relaciones Laborales, creada por la ley de Sindicatos, debía regular los conflictos laborales por medio de la Conciliación, Mediación y Arbitraje. (27)
 - b) Colocó algunas restricciones en cuanto a las actividades de los sindicatos.

- * Ley de Normas del Trabajo, Rōdō Kijun Hō, promulgada el 1 de Septiembre de 1947. Su contenido puede reducirse en 7 puntos básicos y algunos aspectos adicionales:
 - 1) La ley establece normas mínimas para los términos y condiciones del trabajo para todo individuo, así como para los contratos colectivos.
 - 2) Las condiciones del trabajo deberán establecerse sobre la base de acuerdos bilaterales.
 - 3) No ha lugar a discriminaciones sobre la base de raza, religión, status social, etc.

26. El texto completo en Inglés se encuentra en JAPAN LABOUR LAWS. Ministry of Labour. Romu Gyosei Kenkyūsho. Tokyo, Japan. 1968, págs. 15-29.
27. Ibid. Págs. 30-38. Además ver JAPAN LABOR BULLETIN. Ministry of Labor. Japan. Oct. 1, 1959. No. 5. Pág. 6.

- 4) Igual salario para igual trabajo, sin atender a la condición o sexo.
- 5) No ha lugar al trabajo obligatorio; abolición de la servidumbre.
- 6) No ha lugar a la explotación de los intermediarios en la obtención de empleos.
- 7) A los empleados les será permitido el tiempo libre necesario para votar o participar en elecciones.

Además las normas cubrieron otras áreas adicionales como regulación de salarios, horas de trabajo con 48 horas semanales en 6 días, seguridad y condiciones sanitarias, protección del trabajo de mujeres y niños, compensación por accidentes de trabajo, etc. (28)

Todavía el cuadro legal en formación se vió reforzado por la decisión de la FEC, con sede en Washington, de formular la política de los poderes aliados sobre el movimiento laboral y la administración del trabajo en Japón. Tal formulación, contenida en un documento titulado "Principios para los Sindicatos Japoneses"⁽²⁹⁾, a pesar de haber sido traducido al japonés y empleado por el SCAP en sus intentos por orientar la acción del movimiento laboral japonés, resultó un poco extemporáneo y colocaba en evidencia la falta de coordinación entre el FEC y el SCAP, puesto que la ley de Sindicatos y la de Regulación de las relaciones laborales ya habían sido promulgadas.

28. *Ibid.* Págs. 61-107.

29. El documento completo en Inglés, conteniendo 16 principios básicos, se encuentra en A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN. Op. cit. Págs. 243-245.

Volviendo al documento en cuestión más que establecer principios novedosos para el proceso que está teniendo lugar en los momentos en que se hace público (12 de Diciembre de 1946), tuvo un objetivo más educacional que definitorio en la conformación del contexto legal al que nos hemos referido. A pesar de todo contribuyó a dar mayor consistencia ideológica al todavía débil movimiento sindical; tampoco estuvo exento de críticas y suspicacias por parte del SCAP y de los sectores conservadores de la sociedad japonesa, especialmente cuando se conoció su párrafo sexto, el cual facultaba a los sindicatos para participar en política apoyando a los partidos políticos de sus preferencias, cosa que desde un principio despertó recelos en el SCAP porque veían que los Comunistas aumentaban su influencia en la clase trabajadora.

Finalmente, el cuadro legal no podría quedar completo si no incluímos el capítulo III de la Constitución Japonesa, recientemente aprobada, la cual en el acápite sobre Derechos y Deberes del pueblo, en el artículo 27 expresa: "Todo el pueblo tendrá el derecho y la obligación de trabajar. Las condiciones del trabajo, asueto y salarios quedarán fijados por la ley. No se explotará a los niños", que además en el artículo 28 señala que: "Queda garantizado el derecho de los trabajadores a organizarse y actuar colectivamente".

El boom de la Sindicalización.

(1) La supresión de las restricciones sobre las actividades políticas, la abolición del control policial sobre el movimiento obrero, (2) la aplicación de las reformas de democratizantes y (3) el establecimiento de un contexto legal favorable al desarrollo de la sindicalización tenían que producir los tan sorprendentes resultados que se -

muestran en los cuadros 8 y 9. Si se recuerda que el período de máximo esplendor de la organización sindical de preguerra fué en 1936, con una membresía de 420.589 y un porcentaje de sindicalización de alrededor del 5%, y se compara con la alcanzada en 1949 con 6.6 millones de sindicalizados, cuya tasa de sindicalización alcanzó al 55.8%, que en el caso de los trabajadores industriales llegó a casi el 70%, no hay ninguna duda de que estamos frente a una especie de boom de la sindicalización. Las cifras mostradas por los cuadros 8 y 9 hablan por sí solas.

Otra contribución notable al aumento de la sindicalización inicial fue la cantidad de conflictos que surgió en el transcurso del primer año de la ocupación, mismos que requerían de una cada vez mayor organización de la clase trabajadora para resolverlos. La casi totalidad de estos conflictos tenía su origen en la crítica situación económica que se vivía. De allí que un somero exámen de las principales demandas de los trabajadores nos revela la naturaleza predominantemente "economicistas" de éstas; la principal era, sin duda, el aumento de salarios, le seguían la lucha por el reconocimiento de los sindicatos, el derecho a la negociación colectiva, la reducción de las horas de trabajo, el aumento de los días festivos remunerados, el mejoramiento de las condiciones del trabajo y alguna que otra demanda de mayor alcance como la participación en la administración de la empresa y en la toma de decisiones, así como objeciones a determinados supervisores enquistados aún en la administración, etc. todas las cuales fueron progresivamente resolviéndose en favor de los trabajadores, ya que los empresarios, abrumados por el "nuevo poder obrero" y la intervención de que eran -

CUADRO No. 8

EL "BOOM" DE LA SINDICALIZACION. (Oct. 1945-Jul. 1946)

Mes	Número de Sindicatos	Membresía
Octubre 1945	8	4.026
Noviembre	74	67.484
Diciembre	508	379.631
Enero 1946	1.516	901.705
Febrero	3.242	1.536.560
Marzo	6.537	2.567.467
Abril	8.530	3.022.933
Mayo	10.540	3.413.653
Junio	12.006	3.677.771
Julio	12.923	3.813.665

Fuente: A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN, Op. cit. Pág. 258.

CUADRO No. 9

DESARROLLO DEL MOVIMIENTO SINDICAL DE POSTGUERRA (1945-1955)

Año	Número de Sindicatos	Membresía (en miles)	Porcentaje de sindicalización
1945	509	381	3.2
1946	17.266	4.926	41.5
1947	23.323	5.692	45.3
1948	33.926	6.677	53.0
1949	34.688	6.655	55.8
1950	29.114	5.774	46.2
1951	27.644	5.687	42.6
1952	27.851	5.720	40.3
1953	30.129	5.927	36.3
1954	31.456	6.076	35.5
1955	32.012	6.286	35.6

Fuente: KINDAI NIHON KEISAI SHI YŌRAN. Tokyo Daigaku Shuppankai. 1975. Pág. 156.

objeto, se encontraban, a decir de Ayuzawa Iwao, en un "estado de estupor" que les impedía la reacción acostumbrada.

La huelga fué, una vez más, la herramienta más socorrida para presionar a las empresas y no estuvieron exentas de violencia, tal y como lo muestra el cuadro No. 10, en donde la mayoría de los actos huelguísticos que se dieron con cierta profusión, fueron acompañados de acciones estimadas como violentas.

CUADRO No. 10

AUMENTO DE LOS CONFLICTOS LABORALES (Enero-Julio 1946)

Mes	Número de Conflictos	Participantes	Conflictos acompañados de acciones	Participantes en acciones
Enero	74	42.749	52	38.096
Febrero	81	35.153	58	29.482
Marzo	103	83.141	87	81.221
Abril	109	60.917	93	51.106
Mayo	132	58.978	109	51.903
Junio	104	33.554	87	27.434
Julio	111	37.233	98	28.727

Fuente: A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN. Op. cit. Pág. 259.

Como ya se dijo, la fuente original de los reclamos de los trabajadores derivaban de la dislocación de la vida económica, ⁵ ³ escasez de alimentos y materiales, del desempleo, desorganización industrial, etc. todos problemas de difícil solución a corto plazo, por lo mismo que las huelgas fueron inusualmente largas. Entre los conflictos más notables se puede mencionar el de la empresa periodística Yomiuri, Octubre a Diciembre de 1945, el cual, aparte de las demandas salariales, introdujo el novedoso principio de nominado Seisan Kanri, es decir, el

manejo de la fábrica por los trabajadores en tiempos de conflicto laboral. Tal práctica, de control de la producción, fue utilizado por otros sindicatos pero la mentablemente no prosperó debido a la intervención del gobierno.

Otro gran movimiento fue el del 1 de Mayo de 1946, llamado también Día de los alimentos, en donde unas 250.000 personas se reunieron frente al Palacio Im perial a protestar contra la exigüedad de las raciones de arroz y a demandar el control de la producción. La impotencia del gobierno fue manifiesta.

Llegó un momento en que las actividades sindicales y los movimientos de ma sa que les acompañaban se tornaron demasiado exhuberantes para el gobierno ja ponés e incluso para el SCAP. Una reacción frente a esta situación fue la "Declaración del Gobierno en relación a la Mantención del Orden Social" emitida en Junio de 1946, en donde se llamaba al pueblo a deponer sus demandas en beneficio de los intereses superiores de la nación, puesto que la solución de los proble mas que aquejaban al país dependían, en última instancia, del aumento de la producción, cosa que a su vez no se podía lograr si no se mantenía el orden social y la estricta observación de los métodos democráticos. Esta declaración contó con el respaldo tácito del SCAP.

A pesar de todo lo anterior la crisis económica estaba lejos de resolverse y las huelgas continuaban. En Septiembre de 1946 se registra la huelga de los tra bajadores de Ferrocarriles Nacionales en contra de los despidos masivos y a fines de ese mismo año el Sanbetsu o Congreso de los Sindicatos industriales de Ja pón convocó a otra por las mismas razones.

En 1946 los sindicatos ganaron prácticamente todas las huelgas contra despidos⁽³⁰⁾ y el movimiento tomó claras ventajas del hecho de que la correlación de fuerzas de ese momento le era favorable y en ocasiones sus demandas fueron más allá de las méras condiciones del trabajo, clamando por el mejoramiento de las relaciones obrero-patronales y una mayor democratización de las industrias.

La ofensiva laboral tuvo su punto ~~culminante~~ culminante con el llamado a huelga general, ni-ichi suto, para el 1 de Febrero de 1947, acontecimiento que estaría llamado a jugar un papel muy importante en el curso posterior del movimiento sindical. Dos importantes cuestiones se dirimieron en ese movimiento: por un lado marcó la culminación de las políticas seguidas por la clase trabajadora bajo el liderazgo del Partido Comunista, y por la otra, marcó el fin de la política indulgente o aparentemente neutral del SCAP con relación al movimiento sindical. En cuanto a los participantes, éstos provenían en su gran mayoría de las corporaciones y servicios estatales, en especial del Kokutetsu o Federación Nacional de trabajadores de los Ferrocarriles del Estado, de Zentei Sindicato de los trabajadores de Comunicaciones, del Nikkyo-so o Sindicato de Maestros de Japón, etc. todos los cuales demandaban aumento de salarios. El movimiento encontró una amplia recepción por parte de los partidos de oposición y otras agrupaciones sindicales menores, todos los que, federados transitoriamente, en un Comité de Lucha llegaron a reunir 13 federaciones sindicales que representaban a unos 2.600.000 asociados. Las reivindicaciones salariales fueron sobrepasadas por planteamientos políticos de mayor alcance, que llegaban incluso a exigir la destitución del gobierno.

30. Ver mayor información en WORKERS AND EMPLOYERS IN JAPAN, Op. cit. Págs. 318-319.

El llamado a la huelga general, fue anunciado para el 1 de Febrero. El 31 de Enero, a escasas horas de su inicio, el General MacArthur "con el mayor disgusto" emitió la orden de prohibición:

"Bajo la autoridad que me otorga el haber sido investido como Supremo Comandante de los Poderes Aliados, he informado a los líderes de los trabajadores, cuyos sindicatos se han federado con el propósito de llamar a una huelga general, que no permitiré la utilización de un arma social tan mortífera en las actuales condiciones de un Japón tan extenuado y empobrecido y, consiguientemente los he conminado a desistir del fomento de tales acciones"⁽³¹⁾.

El efecto fue inmediato, el Comité de Lucha capituló y la huelga fue suspendida. El movimiento sindical confrontó un principio de disolución y el SCAP demostró que nunca había estado dispuesto a llevar hasta sus últimas consecuencias el estímulo al desarrollo del movimiento laboral. Desde ahora las políticas del "curso inverso" en el área del trabajo empezarán a manifestarse abiertamente. ⁽³²⁾

Si nos detenemos a analizar lo que ha sido hasta aquí la naturaleza del movimiento sindical, su consistencia y coordinación, claridad de objetivos y el nivel de conciencia de lo que debe ser la función sindical como herramienta liberadora de la clase obrera, tendríamos que concluir que, a pesar del volumen que ha alcanzado la afiliación a los sindicatos y la profusión de las protestas y movimientos huelguísticos, es todavía un proceso en gestación, carente de experiencia y

31. El documento completo se encuentra en A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN, Op. cit. Págs. 270-271.

32. Sobre la huelga general y sus consecuencias ver JAPAN READER. Op. cit. Págs. 162-167.

todavía con muy poca visión de los objetivos globales de la lucha sindical, características explicables si se recuerda el pasado histórico del movimiento. Lo que si no hay duda que se ha producido fue un proceso de liberalización de expectativas que, inclusive, hizo que muchos trabajadores pensaran, o al menos soñaran, con la instauración de un nuevo orden socialista o comunista, lo que a veces los llevó a radicalizar sus proposiciones y acciones, pero de allí a la maduración del movimiento todavía hay mucho trecho.

Fragmentación del movimiento sindical.

El impacto del fracaso de la huelga general, aparte de inaugurar la intervención abierta del SCAP, la que empieza por evitar huelgas, entrenar a determinados líderes sindicales bajo su ideología y, sobre todo, tratar de evitar que el movimiento laboral cayera en manos de los comunistas, agudizó la fragmentación de la organización obrera, con la consiguiente reducción de su poder de negociación. Nuevamente la antigua controversia de si se debía o no impulsar la organización sindical a escala nacional en lugar de la desarticulación de sindicatos por empresa, que tanto mal le había hecho al sindicalismo de preguerra, quedó sin resolverse y los intentos de los izquierdistas de formar un frente nacional unido fracasaron.

Como se recordará, los intentos de formar federaciones sindicales estables y duraderas, fue un intento fallido en el período de preguerra. Las que mayor representatividad y permanencia pudieron alcanzar fue Sodomei o Federación General de Sindicatos obreros de Japón. y la Nippon Rōdō-Kumiai Hyōgikai o Consejo de Sindicatos obreros japoneses, pero al igual que los sindicatos, y después

de muchas divisiones, terminaron por ser disueltas en los albores de la Guerra del Pacífico. (33)

Inmediatamente después de la guerra y coincidente con el proceso de sindicalización, los planes para la creación de una organización central-nacional empezaron a ser discutidos en Tokio. Los gestores de estas acciones fueron experimentados líderes de la preguerra como Tokuda Kyuichi, Matsuoka Komakichi, Takano Minoru, Yamahawa Hideo, Shiga Yoshio, etc. quienes, a pesar del común interés de revivir el movimiento sindical, eran depositarios de la herencia de los antagonismos y divisiones de la preguerra, lo que en definitiva prevaleció y provocó que la reorganización se llevara a cabo en frentes separados. (Una visión crítica del movimiento sindical de postguerra debería empezar por considerar este hecho).

Los intentos del Partido Socialista por ampliar su base de poder los llevó a coincidir y patrocinar una Convención sindical que culminó en la reorganización de Sodomei, Federación de Sindicatos Japoneses, el 1 de Agosto de 1946. (34) Por su parte, Tokuda Kyuichi, Shiga Yoshio y otros destacados comunistas recientemente liberados de prisión, se dieron a la tarea de reconstruir el P.C., publicaron el primer número del periódico Akahata o Bandera Roja, transformado desde ese momento en el órgano oficial del PCJ y con slogans tales como "¡Fuera -

33. Ver gráfica Apendice No. 1.

34. Fueron elegidos como presidente Matsuoka Komakichi, como Vice Ptes. Kanemasa Yonekichi Ito Ushiro y Shigemori H.; Secretario Gral. Hara Toraiichi. La afiliación inicial contó aproximadamente con 850.000 miembros.

aquellos líderes que engañaron a sus sindicatos." "¡Opongámonos a la política de división de los lacayos oficialistas!" "¡Sindicalicense por industrias!", etc. adoptaron una posición antagónica a Sodomei en la tarea de la promoción de la sindicalización obrera. Su mayor combatividad quedó patente desde el principio y se reflejó en los numerosos conflictos que se sucedieron a lo largo del primer año de la Ocupación. A su llamado a organizarse por industrias y por el control de la producción (Ejs. de la huelga de Yomiuri Shimbún) extendieron su influencia a numerosos sindicatos industriales, en especial de Tokio y Kanagawa. Su promoción a una Convención Nacional de Sindicatos Industriales culminó con la creación de Sambetsu Kaigi o Consejo de Sindicatos Industriales el 9 de Agosto de 1946⁽³⁵⁾, cuya organización estuvo estrechamente ligada a la línea del Partido Comunista.

Tanto Sodomei como Sanbetsu eran partidarios de fortalecer la organización a escala nacional, sin embargo diferencias ideológicas y tácticas les separaban. El fracaso de la huelga general acentuó estas fracturas y así, aunque bajo el auspicio de ambas federaciones surgiera Zenrōren o Consejo de enlace de todos los sindicatos obreros de Japón, que alcanzó a agrupar el 80.4% del número total de los trabajadores organizados, es decir unos 4.460.000 asociados, el movimiento terminó dividiéndose en dos facciones antagónicas: como reacción al liderazgo Comunista izquierdista se formó el Mindō (Kumiai Minshuka Undō) o Movimiento por la Democratización y el Zenrōren (Zenkoku Rōdō Kumiai Renraku Kyōgi Kai), Consejo Nacional para la Coordinación de los Sindicatos Obreros, que - -

35. Fueron elegidos como Presidente Kikunami Katsumi, Vice-Pdte.: Dobashi Ichikichi y Sakaguchi Yasuo; Secretario General Hosoya Matsuta. La afiliación contó inicialmente con aproximadamente 910.000 miembros.

planteaba la unión de todos los sindicatos, sin distinción, como la única forma de concentrar poder y presentar un frente unido en las luchas y negociaciones con los otros componentes de las relaciones industriales. Posteriormente trataron de relacionarse con la Federación Mundial Sindical (WFTU), organización que hasta acordó enviar una delegación para "fomentar la sindicalización en Japón", pero su posterior división y el inicio de la Guerra Fría, no hicieron posible un contacto más amplio y permanente, lo que privó al movimiento sindical japonés del necesario contacto externo y conspiró, además, para la disolución de la Zenrōren en Agosto de 1950. (36)

Nuevas ofensivas y mayores regulaciones.

Como ya se ha visto, el impacto de la fracasada huelga general fue grande pero no terminó con los esfuerzos de los líderes sindicales por mejorar las condiciones del trabajo; por un lado lo hicieron utilizando lo que los márgenes legales permitían, y por el otro mejorando las proposiciones y madurando en cuanto al liderazgo. Uno de los resultados destacables lo constituye la introducción de un nuevo concepto de determinación de salarios propuesto por el sindicato de los trabajadores eléctricos, Densan, que tendía a garantizar una subsistencia mínima para el trabajador y su familia. La fórmula partía de un salario base (Kihon Chinguin) más una serie de complementos salariales (Kijungai Chinguin) por concepto de antigüedad, habilidad, diferencias regionales, sobre tiempo, trabajo nocturno, etc. todo lo cual conforma el salario "standard" (Kijūn chinguin) que

36. Ver gráfica Apéndice No. 2.

debería percibir el trabajador. Esto proporcionó una sólida base al resto de los sindicatos para plantear más científicamente sus demandas salariales.

Las huelgas continuaron; entre ellas destacan la ofensiva de invierno de 1947 dirigida por Sanbetsu, huelgas de Marzo y Julio llamadas por el sindicato de Trabajadores Postales, Zentei, de Ferrocarriles Nacionales en Agosto y Septiembre de 1948, las luchas de Shimoyama, Mitaka y Matzukawa, que culminaron con graves incidentes, tomas y defensas de industrias, arrestos y fabricación de evidencias contra los trabajadores. Esta nueva ofensiva provocó la caída del gabinete de Katayama Tetsu (en el cual participaron los socialistas) y su sucesor Ashida Hitoshi tampoco pudo resolver acertadamente las demandas del establecimiento de un salario mínimo nacional, una de las principales banderas de lucha de los sindicatos, por lo que la amenaza de una nueva huelga general se hizo presente, encabezada esta vez por el Zenkankocho o Consejo de enlace de los sindicatos de trabajadores de las oficinas públicas.⁽³⁷⁾

En Julio de 1947 una nueva carta-recomendación del General MacArthur al Primer Ministro Ashida, marcó un nuevo hito de modificación del SCAP en el movimiento laboral y dió origen a un creciente control de las actividades sindicales.

37. Hasta 1952 hubo 4 intentos de huelga general: (1) I de Febrero de 1947, (2) Marzo de 1948, (3) Julio de 1948. Hasta aquí todas por aumentos salariales. (4) la Rōtō Strike en 1952 contra la aprobación de la Ley de Prevención de las actividades Subversivas y las enmiendas a la Ley de Relaciones laborales. Después de 1950 las huelgas generales fueron más difíciles debido a las diferencias salariales más pronunciadas, diferencias políticas más acen tuadas y los obstáculos para la unificación del movimiento sindical. De esta manera el impulso "revolucionario" de postguerra duró muy poco.

"El período de luna de miel ha terminado para ustedes" señaló un oficial de la sección de asuntos laborales del SCAP. Y efectivamente así fue. Las recomendaciones advertían del peligro de la intromisión del movimiento obrero organizado en el gobierno y sugerían que los derechos de organización y negociación colectiva de los servicios públicos debían estar sujetos a limitaciones. La consecuencia inmediata fue la "orden gubernamental No. 201", conocida popularmente como el Decreto de Potsdam No. 201, y la declaración de la revisión de la ley de los servidores públicos que, como acción inmediata partió prohibiendo los actos de disputas laborales de todos los servidores públicos, los cuales no podrían hacer uso de la negociación colectiva y se suspendía el derecho a huelga. Los infractores se harían acreedores a encarcelamiento y multas.

El "curso inverso" en el movimiento laboral.

La verdad que el cambio de la política norteamericana en relación al movimiento laboral viene manifestándose con bastante anterioridad pero, a partir de este momento y con el advenimiento de la Guerra Fría, el proyecto para Japón se definió claramente: éste debe transformarse en incondicional de la política anticomunista, recuperarse económicamente y mantener a los izquierdistas, por lo tanto a un sector importante del movimiento sindical, fuera de toda posibilidad de ascender o perturbar el poder.

La obediencia del gobierno japonés y el beneplácito de los sectores conservadores no se hizo esperar y, pese a la oposición, se llevó adelante la política de intervención y control del movimiento laboral. El 30 de Noviembre de 1948 se promulgó la Ley de los Servicios Públicos Nacionales (Kokkō Ho-kokka Kōmuin Hō) que colocaba a los servidores públicos bajo el imperio de 3 leyes básicas:

Ley de Ferrocarriles Nacionales, Ley de Corporaciones Públicas de los monopolios estatales y la Ley de Relaciones Laborales en las Corporaciones Públicas y Empresas Nacionales (Kōkyō Kigyōtai Rōdō Kankei Hō) que, en sus partes modulares establecían que los servidores públicos (oficinistas y trabajadores de cuello blanco del gobierno central) y los trabajadores de cuello azul de las empresas y corporaciones públicas⁽³⁸⁾ quedaban completamente separados de los alcances de la jurisdicción de la Comisión Central de Relaciones Laborales. Dicho de otra manera: no tienen derecho a protegerse ni beneficiarse de los progresos y conquistas jurídicas alcanzados por la lucha sindical, por el contrario, quedan a merced del control del gobierno cuyo poder se empezará a ejercer bajo distintas formas y direcciones.

El proceso siguió su marcha y no tardó la revisión de la Ley de Sindicatos, los cuales debían constituirse "... para los principales propósitos de mantener y mejorar las condiciones del trabajo y elevar el status económico de los trabajadores, ..." ⁽³⁹⁾ y la revisión de la Ley de Regulación de las Relaciones Laborales (ambas revisiones en Junio de 1949) que, en su conjunto condenan la utilización de la violencia por parte de los sindicatos, limitan los objetivos de éstos y se determinan la organización, limitaciones y condiciones que deben acompañar los conflictos laborales. Por último, se dieron una serie de nuevas disposiciones que, en general, se estimaron como violatorias a los derechos de los trabajadores.

38. Estas incluyen a Ferrocarriles Nacionales, Monopolio del Tabaco, Teléfonos y Telégrafos. En 1952 serán agregadas otras 5.

39. Artículo 2 de la Ley de Sindicatos. Ver JAPAN LABOUR LAWS. Ministry of Labor. 1968. Pág. 16.

Sobre la base del mayor control ejercido por el Estado, la política gubernamental se hizo más agresiva y pudo llegar a imponer mayores sacrificios a la clase trabajadora en sus intentos de resolver la aguda crisis económica. Entre estos "sacrificios" debe citarse muy especialmente el Plan Dodge y la "Purga Roja", que tan amargas consecuencias trajeron al movimiento obrero organizado. El primero, con su proyecto de convertir a la economía japonesa en un modelo capitalista autosuficiente y competitivo a través de un rígido e implacable programa deflacionario provocó, aparte de una congelación de salarios, tan agudo desempleo que más de 400.000 personas fueron despedidas tanto del sector público (176.000) como del sector privado y, el segundo, ejemplo del más enconado anticomunismo, significó la expulsión de cerca de 20.000 personas tildadas de comunistas o simpatizantes izquierdistas, los cuales fueron barridos de la administración pública y de otras tantas empresas privadas consideradas como estratégicas. El Comité Central del PCJ fue disuelto y la publicación de Akahata suspendida. El 30 de Agosto de 1950 la Zenrōren, reducto de la fuerza comunista, fue forzada a disolverse.

El Partido Socialista no se opuso activamente a la purga porque ella le daba la oportunidad de dominar la conducción del movimiento sindical y una buena parte de los sindicatos, ya muy penetrados por el anticomunismo, tampoco tuvo una actitud de rechazo; por el contrario las "Ligas de Democratización", que la favorecieron, aumentaron considerablemente.

El impacto de ambos hechos, aparte del descabezamiento del liderazgo comunista de sindicatos y federaciones importantes, provocó una caída en el proceso

de sindicalización, tal y como se puede observar en el cuadro No. 9. De acuerdo a éstas estadísticas, entre 1949 y 1951 el número de sindicatos disminuyó en 7.044, la membresía cayó en casi 1 millón de afiliados y el porcentaje de sindicalización cayó del 55.8 al 42.6%. Es claro que la fuerza de trabajo industrial aumentó más rápidamente que el porcentaje de afiliación sindical pero, al menos en estos momentos, los efectos de las purgas, el desempleo y controles gubernamentales fueron los principales causantes del estancamiento y, aún, del retroceso del movimiento sindical.

A pesar de todo, el deterioro de las relaciones laborales y el empeoramiento de las condiciones del trabajo fue tal que una serie de protestas y de paros efectivos se extendieron por todo el país, conflictos ya no atribuibles a la "inspiración comunista" o a las "maquinaciones de líderes irresponsables" ² como el General MacArthur y la reacción japonesa justificaron la aplicación de la Purga Roja, sino debidas a demandas concretas de aumento de salarios y seguridad de empleos, perfectamente concordantes con la "legalidad" sindical permitida. Las presiones fueron tales que obligaron, incluso, a los líderes moderados a adoptar una política más militante en favor de los trabajadores.

La amenaza de huelga general resonó una vez más en todo el territorio japonés, en esta oportunidad la presión se organizó a través de la ofensiva de Marzo de 1950 y sus características movilizadoras fueron sólo comparables a aquellas de Febrero de 1947, la diferencia estribó en que esta vez la solución del conflicto se negoció a nivel de superestructuras por parte de los líderes del movimiento, con magros resultados para los trabajadores. ⁽⁴⁰⁾

40. Para conocer con más detalles las características, masividad y resultados de la ofensiva de Marzo ver THE JAPAN READER No. 2. Op. cit. Págs. 176-180

Probablemente uno de los hechos más relevantes en materia de organización del movimiento sindical de fines del período de la Ocupación fue la creación de SOHYO, abreviación de Nippon Rōdō Kumiai So-Hyōgi Kai, o Consejo General de Sindicatos Obreros de Japón, el 11 de Julio de 1950, cuya organización representó un nuevo intento de concentrar la organización de los trabajadores japoneses, intentos en los que Sodomei y Sanbetsu habían fracasado.

Tanto las condiciones internas como internacionales bajo las que surgió So-hyo merecen comentarse ya que ellas tuvieron una influencia decisiva en la naturaleza y acción posterior de dicha organización.

En el frente interno la formación de una central obrera anticomunista llegó a transformarse en uno de los propósitos más deseados tanto por parte de las autoridades de la ocupación como por los sindicatos y tendencias denominadas democráticas y la mayoría de los esfuerzos reorganizativos se centraron en este objetivo. La eliminación de los líderes izquierdistas de los sindicatos más activos, el control del desarrollo sindical y el debilitamiento de Zenrōren y Sanbetsu por el retiro de numerosos sindicatos, facilitó el trámite. El fortalecimiento del movimiento Mindō resultó un canal muy eficaz para el transporte del contingente sindical que apoyaría a la nueva Federación.

Dentro de las circunstancias internacionales que contribuyeron al nacimiento de Sohyo está la división de la WFTU y el surgimiento de la ICFTU (Confederación Internacional de Sindicatos Libres) cuya línea de política sindical obedecía estrictamente los dictados de la Guerra Fría: rechazo de la infiltración comunista

en el movimiento sindical y concentración en actividades "puramente sindicales", línea que estaba en completa concordancia con el sindicalismo norteamericano. El otro factor fué la Guerra de Corea, cuyo efecto anticomunista es sobradamente conocido en Japón.

Bajo estas circunstancias Sohyo se nutrió del anticomunismo, llegando incluso a denunciar "sus tácticas destructivas", y en algún sentido, fue un típico producto de la Ocupación. Lo que sí sorprende, por su alcance ideológico, fue la presencia de ciertos conceptos políticos incluidos en su declaración de principios que, o bien obedecen a una intención encubierta o forman parte de una fraseología al estilo del liberalismo norteamericano sin mayores compromisos reales. En el párrafo en cuestión se lee:

"El Consejo General de Sindicatos Japoneses pretende mejorar las condiciones del trabajo y elevar el status político y económico de los trabajadores a través del esfuerzo combinado a todos los sindicatos libres y democráticos de Japón, promover la revolución democrática y al mismo tiempo establecer una sociedad socialista en Japón, para de ese modo contribuir al establecimiento de una sociedad humana en la cual la libertad, la igualdad y la paz sean aseguradas por medio del logro de la expansión económica y la independencia de la nación"⁽⁴¹⁾.

41. Primer párrafo de los preámbulos del Programa Básico de Sohyo. Información sobre el Programa Básico, Principios y Programa de Acción Inmediata se encuentra en A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN. Op. cit. Págs. 373-376.

Es evidente que conceptos como "revolución democrática", "establecer una sociedad socialista" e "independencia de la nación" no aparecen suficientemente explicitados y pueden conducir a confusión o ambigüedad. De todas maneras, suponer que Sohyo fue una organización homogénea y absolutamente incondicional a la Ocupación y al gobierno japonés, es un error, puesto que, aparte de que muchos sindicatos se mostraron renuentes a incorporarse, el carácter de la organización se irá definiendo más claramente en la medida que le tocó enfrentar situaciones más concretas. Por lo pronto, su vinculación (hasta hoy) al Partido Socialista y su adhesión a los cuatro principios de Paz⁽⁴²⁾ constituyen algunos indicadores de este proceso de definición.

Al momento de la fundación de Sohyo concurren 29 Federaciones que reúnan a más de 3.000.000 de miembros, con lo que se constituyó, hasta hoy, en la mayor Federación Sindical japonesa. Su primer presidente fue Muto, Takeo.

Control y estabilización.

Como ya se ha visto, la aplicación de la política del curso inverso confirmó el dominio de los sectores gubernamentales y de los grandes negocios japoneses⁽⁴³⁾ brindándoles la oportunidad de efectuar el cambio de política que desde hacía - -

-
42. Los Cuatro Principios de Paz son: 1) Paz total, 2) Mantención de la neutralidad, 3) Oposición a las bases militares en Japón y, 4) Oposición al rearme.
43. A principios de la década de los cincuenta, muchos de los antiguos Zaibatsu resurgieron, los purgados fueron rehabilitados y la revisión de la ley anti-monopolios legalizó ciertas formas de Trust. Desde entonces el gobierno les ha autorizado diversos acuerdos para fijar precios, cuotas de producción y mercados. Punto de partida para el mayor control, concentración y monopolización de las principales industrias.

tiempo venían deseando. En lo que a este trabajo respecta, esto no significó otra cosa que la reconstitución de gran parte de las antiguas relaciones de poder dentro de las relaciones industriales. Sin embargo, a pesar que la clase trabajadora fue la que más sufrió el efecto de tal política, no podría decirse que esto significó volver al principio o al ^ε período de preguerra; algunos elementos básicos de las reformas permanecieron: un contexto legal, que aunque limitado, siguió arbitrando las relaciones obrero-patronales; la organización sindical definirá formas de asociación que aún perduran hasta hoy; el derecho al ejercicio de acciones sindicales quedó, aunque parcialmente, garantizado y la opción a la relación partidos políticos de izquierda-movimiento sindical quedó abierta.

Lamentablemente hay que contar algunos puntos en contra que favorecerán el control del movimiento sindical. Uno de ellos es la persistencia de la fragmentación del frente obrero y, por extensión de la izquierda política japonesa. A pesar de que Sohyo continuó como la mayor central Sindical después de 1950, tuvo importantes defecciones y marginaciones, por ejemplo a poco de formarse se escindió el sector derechista de Sodomei, para continuar como otra federación; a causa de la neutralidad política de la central se separó Shin-Sanbetsu, el Nuevo Sanbetsu; Sohyo continuó siendo una organización heterogénea, por lo que muchos sectores sindicales permanecieron marginados o reacios a incorporarse, etc., situaciones todas que contribuyeron a que la división se transformara una vez más en una característica permanente.

Cuando hablamos de estabilización y control queremos significar que, una vez

transcurrido los tiempos tumultuosos y con resultados tan sorprendentes del crecimiento de la tasa de sindicalización, de las leyes protectoras y de los grandes movimientos de masa que caracterizaron el primer período que hemos llamado el boom de la sindicalización, esta etapa se comportó más acorde con lo que ha sido la historia laboral japonesa: el Estado recobra sus funciones controladoras y represivas; los sectores financieros retornan a la defensa efectiva de sus intereses, propiciando, en coordinación con el gobierno, la revisión de toda la legislación sobre el trabajo y la introducción de enmiendas, cuyo principal fin no era otro que colocar límites a las acciones sindicales.

Por el lado de los trabajadores, el asentamiento cada vez más firme del sindicato por empresa, que aunque obró como una desventaja para la organización a gran escala, empezó a trabajar en beneficio de la seguridad de sus asociados, con lo que por lo menos en ése sentido incorporó mayor estabilidad en el empleo. También a partir de 1952 el proceso de sindicalización continuó, mucho más lento pero más estable que en los primeros tiempos.

El afianzamiento del sindicato por empresa tuvo un comportamiento contradictorio, por un lado contribuyó a la estabilización de las relaciones obrero-patronales, aseguró instancias de negociación colectiva, a la vez que promovió la sindicalización a nivel de empresa; pero por el otro, al debilitar la organización a gran escala, disminuyó el poder negociador de las Federaciones Nacionales y facilitó el control de las relaciones industriales como un todo por parte del Estado y los patrones. Más adelante volveremos sobre este mismo asunto.

En cuanto a las expectativas del movimiento laboral a fines de esta etapa se cifran en el término de la Ocupación y en el fin del principal obstáculo: el poder de veto ejercido hasta ahora por el Comandante Supremo del SCAP.

Las frustraciones a que dió origen la Constitución y las consecuencias del Tratado de Seguridad Nipo-norteamericano crearon nuevas posibilidades de movilización, tanto para el movimiento organizado, los partidos políticos de izquierda, como para los movimientos estudiantiles a través de los llamados movimientos por la paz, una nueva bandera y una nueva dimensión de la lucha sindical que veremos más adelante.

VI. Las relaciones industriales: ¿cambio o continuidad?

Ya se ha señalado que la Ocupación norteamericana produjo cambios sólo comparables a aquellos iniciados con la Innovación Meiji en 1868 y en muchos sentidos esto es efectivo, sobretodo cuando se recuerda que la desmilitarización y de democratización, premisas-básicas de los primeros años del período, tuvieron su concreción en medidas como la disolución de los Zaibatsu, la Reforma Agraria, Reforma Educacional, emancipación de los trabajadores, el establecimiento del Parlamentarismo, etc. Luego por causas de todos conocidas, vendría el cambio de la política norteamericana y el curso de estas reformas sufrieron importantes modificaciones.

Este curso que siguieron los acontecimientos también se reflejó en forma dominante en el proceso de reacondicionamiento de las relaciones industriales. -

Sin embargo y en relación a esto, habría algunos aspectos adicionales que considerar. Estos fluyen de las siguientes dos interrogantes: ¿Hasta que punto una sociedad tradicional como la japonesa podría asimilar estructuras y prácticas extranjeras hasta allí desconocidas? ¿lograrían esas reformas imponerse por sí mismas y en relación a las demás, en ausencia de precondiciones sociales básicas? En otras palabras, qué tan favorables al cambio resultaron ciertas relaciones sociales tradicionales y cual fue su capacidad de resistencia para sobrevivir; como elementos predominantemente japoneses; primero, frente al intento de la Ocupación de transformar la sociedad y, segundo, en el proceso de conformación del sistema japonés de postguerra.

Este problema de la continuidad y el cambio, del grado de Occidentalización o de la gran habilidad japonesa para combinar, es un problema o controversia al que lamentablemente no podemos dedicar mayor espacio, pero que debe tenerse en cuenta cuando nos referimos al proceso de reconstrucción del sistema de relaciones industriales del Japón de postguerra.

Como ha venido siendo nuestra costumbre centraremos nuestro análisis en las relaciones de poder de los tres actores más importantes de las relaciones industriales, a saber: el Estado, los empresarios y los trabajadores.

El Estado: de la indefección al control.

En Japón, a diferencia de Alemania, se usó al gobierno civil preexistente para llevar a cabo las políticas de la Ocupación. Ahora, en virtud de las condiciones

internacionales e internas ya conocidas, el gobierno japonés estuvo completamente bajo el control norteamericano, de modo que como "súbdito del Comando Supremo de los Poderes Aliados", su poder tuvo mucho más de aparente que real.

Como es de suponer, inicialmente la acción del gobierno fue anómala y sobrepasada por muchos problemas y, aunque tomó algunas medidas tendientes a resolver el problema de salarios y la crisis alimenticia, la inflación galopante y el estado de desintegración de las fuerzas productivas se encargaron de anular los efectos de estas medidas.

Sin embargo hay que reconocer que en lo concerniente a las relaciones industriales el gobierno se vió compelido a tomar un decidido partido por impulsar y concretar una legislación laboral, estimulando con ello (conciente o inconcientemente) la tremenda ofensiva laboral que siguió a la derrota en la guerra.

Aunque en la primera etapa de la Ocupación y por razones obvias, es difícil precisar un rol definido del Estado, como no sea aquel de su absoluta dependencia, después del cambio de la política norteamericana y una vez que ha retomado parte de sus funciones tradicionales, ya no cabe duda de la mayor participación, pero siempre con el aval del SCAP, en el proceso de rehabilitación de la vía capitalista de desarrollo. Embarcado en esta empresa, no vacilará en la utilización y, aún, en el sacrificio de cualquier elemento para alcanzar su objetivo.

Cuando nos referimos a que el Estado retomó una buena parte de sus funciones tradicionales nos referimos a su intervención gravitante en la funcionalización

de los programas de rehabilitación industrial y conducción de la vida económica, como al control sistemático de todos aquellos factores que, como las protestas laborales, pudieran disturbar sus políticas. Podríamos decir que en este sentido el comportamiento del Estado no ha variado gran cosa, sin embargo esto no equivale a decir que no haya habido cambios cualitativos importantes.

En la época de la preguerra, los problemas económicos internos se resolvieron a través de políticas agresivas hacia el extranjero, gracias a las cuales Japón obtuvo la cantidad de recursos que necesitaba, pero ahora, privado de sus dominios coloniales y de sus mercados externos, obligado a una política pacifista y con prohibición al rearme, tuvo que encarar un cambio muy fuerte en la forma de abordar los problemas del desarrollo y buscar una nueva racionalidad para resolver los problemas económicos y políticos.

De lo anterior derivan dos desafíos básicos que el Estado debe resolver: uno, la disminución de la pobreza y elevar el nivel de vida de la población y, dos, producir la recuperación económica y alcanzar el nivel de desarrollo adecuado que permita satisfacer la demanda creciente de empleo. La solución global y permanente de estos problemas descansa en los esfuerzos internos que puede realizar el país y la solución transitoria viene de los EE.UU. La primera exige del establecimiento de un sistema de relaciones industriales en donde la autoridad del Estado permita el cumplimiento de los "esfuerzos internos" a cualquier precio (recuérdese el Plan Dodge) y la segunda, la dependencia económica y política de los EE. UU.

En las tareas de la reconstrucción y rehabilitación económica volverá a reproducirse la antigua receta: el Estado pionero y contralizador y luego, gracias a su apoyo político y financiero, la empresa privada retomará la realización de sus proyectos industriales y, a fines del período, empezará a incursionar en el comercio internacional. En materia de relaciones exteriores el cambio cualitativo de la gestión del Estado se expresa nitidamente en la implementación de una diplomacia de buena vecindad, carente del carácter político y bajo la protección del paraguas atómico de los EE.UU., lo que, aparte de eximirlo de gastos en materia de defensa militar, lo dejaba exento de cualquier tipo de amenazas y lejos de las posibilidades de intentar otra aventura militarista expansionista.

En cuanto a su rol en el reestablecimiento de las relaciones industriales, la revisión de toda la legislación laboral y la introducción de las enmiendas correspondientes, su influencia en la Dieta y en las Comisiones establecidas para normar y arbitrar los conflictos laborales y el apoyo de una burocracia estatal especializada, terminaron por otorgarle un poder que aunque la mayoría de las veces no empleó directamente, le permitirá ejercer un control de las fuerzas productivas en la dirección deseada.

La empresa: de la disolución a la reconcentración del poder económico.

En el transcurso de este trabajo hemos conocido ya cómo la política del curso inverso anuló los efectos de las reformas tendientes a lograr la disolución efectiva de los Zaibatsu y la democratización de la vida económica y cómo, a partir de ella, se reinició el proceso de reconcentración del poder económico bajo

formas más modernas y extendidas. Eso significó en la práctica, exceptuando la desaparición del elemento militar y la remoción de ciertas familias como agentes controladores de la actividad económica, volver casi a los mismos términos del período de preguerra. Los mismos grandes nombres del pasado los encontramos hoy organizando y comandando la industria, el comercio y las finanzas japonesas, a saber los antiguos Mitsubishi, Mitsui, Sumitomo, etc. ahora vinculados a grupos bancarios influyentes y poderosos como el grupo Fuji, el Dai-Ichi Kangyō, el grupo Sanwa, etc. (todos los cuales, a su vez, son descendientes de otros tantos monopolios de la época de preguerra), mismos que posteriormente aparecerán vinculados con Nippon Steel, Tōshiba IHI, Hitachi, Toyota, Nissan, Matsushita, Tōkyū, Sony, etc.⁽⁴⁴⁾, muchas de las cuales, a pesar de constituir los nuevos tipos de industria de la postguerra, tienden a la vieja relación.

Muy poco después de iniciada la Ocupación los grandes grupos económicos ya habían desarrollado medios informales de cooperación y protección, así nació el Keizai Dōyūkai o el Comité japonés para el Desarrollo Económico, en Abril de 1946, que si bien tuvo el propósito de dar nuevas directrices para la reconstrucción económica, tuvo una importante participación de empresarios interesados en la protección de sus intereses; en Mayo del mismo año se formó Keidanren o Federación de las Organizaciones Económicas del Japón, institución encaminada básicamente a defender a la gran empresa, con exclusión de la mediana y pequeña empresa; en 1948 nació Nikkeiren, Federación de Asociaciones Patronales del Japón, profundamente vinculada a la anterior, una especie de cuartel general del sector empresarial japonés para la formulación de su política laboral y en 1953

44. THE JAPAN READER No. 2. Op. cit. Págs. 400-402.

se reorganiza Nissho, Cámara del Comercio y la Industria, para representar las actividades de las pequeñas, medianas y la gran empresa en los sectores comercial, industrial financiero y de servicios.

El cuadro de reconcentración del poder económico no quedaría completo si no se considera la acción de grupos más informales de influencia económica y política como Zaikai, definido indistintamente como "comunidad Financiera", "círculo financiero" o "círculo de hombres de negocio", integrado por ejecutivos de Keidanren, Nikkeiren, Nissho y Kaizai Dōyūkai, grupo que vendría a reemplazar la idea del antiguo Zaibatsu y de clara inspiración pro-norteamericana; otro grupo importante es Banchokai especializado en arreglos políticos, Sanshinkai fundado en 1948 y que reunía a 20 empresarios importantes; el Mikkakai, formado especialmente por aquellos empresarios que habían sido purgados de la actividad económica y política por las autoridades de la Ocupación y muchos otros. (45)

En el transcurso de los 7 años que duró la Ocupación las relaciones entre la empresa privada y el gobierno terminaron siendo nuevamente muy estrechas, por una parte la política gubernamental se hace en función del mundo empresarial y la empresa se hace representar en el gobierno a través de los ministros que selecciona. Eso significa lisa y llanamente la reconstrucción de la gran combinación de la que hemos hablado anteriormente.

Los cambios, porque sí los hubo, se dieron básicamente en la organización de las empresas. Uno de los rasgos más sobresalientes de las relaciones industriales fue el desarrollo del control administrativo realizado por administradores

45. Mayor información sobre el tema en JAPON 1974. Secretaría de la Presidencia. México. 1974, T. Cintra, L. Medina, O. Martínez. Págs. 106-114.

profesionales y esto ocurrió en la gran mayoría de las empresas que comandaban los sectores más importantes de la economía. Por lo tanto la administración quedó separada de los propietarios, rasgo muy diferente a la antigua conexión de los Zaibatsu con los monopolios de tipo familiar.

El establecimiento del nuevo sistema de "control por administración", si bien no pudo evitar el resurgimiento de los oligopolios, por lo menos desarrolló mayores instancias de competitividad y autonomía, a pesar de las vinculaciones existentes, entre las empresas japonesas, lo que ya es una garantía para el dinamismo de la economía japonesa sobre todo si se compara con los grandes grupos de poder característicos de la preguerra.

La situación vivida por la pequeña empresa fue muy diferente. Si bien en el transcurso del primer año de la Ocupación y mientras se aplicaban las medidas de disolución a los grandes monopolios, las pequeñas empresas aprovecharon la situación para fabricar artículos indispensables para la sobrevivencia, en 1946, cuando el gobierno promulgó la "Ley de la Reconstrucción y Reajuste de Empresas," en la cual se daba prioridad a la gran industria para su reconstrucción, la prosperidad terminó. A través del establecimiento de la "Corporación de Financiamiento para la Reconstrucción" y un sistema de subsidios, el Estado dió prioridad a la gran empresa en la asignación de capitales y materias primas, dejando de lado a la pequeña empresa, la cual se vió envuelta en serias dificultades financieras, situación de la cual no se recuperaría fácilmente. (46)

46. Ver LA EVOLUCIÓN DE LA POLÍTICA GUBERNAMENTAL PARA LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA Y EL COMERCIO EN EL JAPON. Yoneda Kiyotaka. Rikkyo Daigaku. Tokio. Japón. Págs. 42-44.

En consecuencia, pese al reconocimiento de una legislación favorable a los trabajadores, a las nuevas instancias de negociación colectiva y a una mayor racionalización administrativa, el proceso de reconcentración económica y la firme vinculación con el Estado, terminaron por regresarle a la gran empresa gran parte de su poder negociador en la fijación de las condiciones del trabajo. Por otro lado, la disparidad en la recuperación y el crecimiento de la gran empresa frente a la pequeña unidad productiva, así como la tendencia cada vez más evidente al monopolio y al oligopolio, no hicieron otra cosa que perpetuar la dualidad en la estructura industrial que tan profundas huellas dejará en las relaciones industriales de postguerra.

Los trabajadores: legitimación de un interlocutor.

La aceptación de los sindicatos como legítimos representantes de los trabajadores y como tal, interlocutores del gobierno y empresarios en la discusión de las demandas salariales y fijación de las condiciones del trabajo, deben estimarse como uno de los cambios más importantes de las relaciones industriales en relación al período de guerra. Esta nueva situación conlleva a otras como las siguientes:

- a) Por muy bajo que haya sido el grado de democratización de las industrias, la toma de decisiones a nivel de empresa debieron empezar a considerar, necesariamente, el punto de vista de los trabajadores organizados, sobre todo cuando dichas decisiones suponían situaciones desventajosas para los

trabajadores. Indudablemente que ésto debilitó un tanto (no eliminó) la relación vertical desde arriba hacia abajo y fortaleció la idea de un mayor consenso desde abajo hacia arriba en las relaciones obrero-patronales.

b) Respaldados por el nuevo poder de los sindicatos la valorización de la clase trabajadora creció rápidamente y contribuyó, por ejemplo a que las diferencias entre los trabajadores de cuello blanco y cuello azul se redujeran al mínimo, permaneciendo prácticamente en la diferencia de sus funciones. Lo que ocurrió fue muy interesante: los trabajadores de cuello blanco, que nunca habían estado organizados en sindicatos, debieron "alinearse" junto a los trabajadores manuales en la lucha por conseguir el mejoramiento de las condiciones del trabajo y mayores facilidades de bienestar. Esta necesidad de la suma de fuerzas a nivel de fábricas o empresas dió forma a uno de los productos más típicos del sindicalismo japonés, cual es el sindicato único por empresa, que reúne, en un alto grado de uniformidad, tanto al trabajador de cuello blanco como azul.

c) Consecuente con las mayores oportunidades educacionales, que ya desde la preguerra eran particularmente altas, el nivel educacional de los trabajadores subió considerablemente, lo que redundó en una mayor consideración social.

Pero tal como se ha sostenido, a pesar de los cambios y de los efectos de la totalidad de las reformas intentadas por la Ocupación, no se pudo construir o estabilizar unas relaciones sociales enteramente diferentes a las de la sociedad tradicional, así por ejemplo lo que en el terreno político era la preeminencia

de las facciones por sobre las diferencias partidistas, se expresa también en la división de las organizaciones sindicales; la dificultad para concebir la emancipación individual frente a la familia y, sobretudo al grupo, hizo que la tendencia a la agrupación estuviera muy lejos de desaparecer y, por último, en lo que particularmente nos concierne, las formas básicas en que se organizaban las relaciones obrero-patronales como el empleo de por vida, el salario por antigüedad y el sindicato por empresa, aparte de ser revividas, adquirieron mayor consistencia que en el período precedente.

Entre las circunstancias y factores que contribuyeron a restituir gran parte de los antiguos patrones que gobernaban las relaciones obrero-patronales, merecen destacarse las siguientes:

1) Reestablecimiento del sistema de empleo de por vida.

Bajo las difíciles condiciones económicas y con un mercado de trabajo con altos excedentes de mano de obra, era natural que la condición del empleo permanente se transformara, una vez más, en una meta altamente deseable por la clase trabajadora y el movimiento sindical, pese a que no era uno de sus objetivos, terminó apoyándolo. Por su parte los empresarios, temerosos de la presión sindical y de los daños que representaban los conflictos laborales, hicieron lo posible por recuperar y mantener dicho sistema. De esta forma fue consolidándose una relación de progresiva identificación, o al menos de acuerdo tácito, entre el empleado y el empleador, relación muy similar a la de los días de preguerra.

Naturalmente que este sistema no podía ser extensivo y el pacto fue válido sólo para una parte de los trabajadores, quedando excluidos todos aquellos que realizaban labores temporales⁽⁴⁷⁾, lo mismo que tampoco pudo ser adoptado por las empresas pequeñas y medianas debido a sus dificultades financieras.

2) Reestablecimiento del sistema de salarios por antigüedad.

Por la estrecha vinculación al empleo permanente, con el sistema de salarios vino a ocurrir prácticamente lo mismo. Se mantiene la idea básica de que los salarios serán determinados más por los atributos personales (edad y tiempo servido en la empresa) que por la función que se desempeña. Las facilidades de bienestar así como otros beneficios complementarios, a pesar de ser criticados por paternalistas, fueron mantenidos y, aún, expandidos.

Las empresas, aunque con dificultades por estar todavía en proceso de recuperación, aceptaron estas demandas porque, en el fondo, deseaban que los miembros de los sindicatos se identificaran con la empresa tanto como fuera posible.

Los sistemas de seguridad social no variaron gran cosa, mientras por una parte la gran empresa empieza a proporcionar buenas condiciones, por la otra las pequeñas y medianas, así como los trabajadores independientes, esta vez con la novedad de que la seguridad social llega a través de programas financiados

47. Por los años cincuentas la condición del empleo temporal tenía 2 acepciones más importantes: 1) Empleo temporal casual, sobre la base de salario día a día y por menos de 30 días consecutivos y 2) Empleo temporal regular por más de 30 días pero con contrato de término fijo. Con todo, los trabajadores temporales constituían la gran mayoría de la fuerza de trabajo.

por el gobierno, reciben beneficios muy limitados y escasos.

Hubo sin embargo un cambio importante, este ocurrió con la idea de la "lealdad a la empresa", la cual no fue substituída del todo, sino que tomó la forma de un requerimiento más material por parte del empleado. En virtud de ella el trabajador tiene ahora el derecho de demandar y exigir de la empresa la procuración de salarios y condiciones del trabajo adecuadas a las mínimas condiciones de vida.

3) El establecimiento de los Sindicatos por empresa.

Aparte de obedecer a una determinada concepción de la función sindical heredada de la Ocupación norteamericana, que limitaba la gestión de los sindicatos a cuestiones puramente conómico-reivindicativas, el establecimiento de la idea de los sindicatos por empresa encontró en Japón las siguientes condiciones para adoptar un carácter más específico:

- * La larga experiencia histórica que inhibió el surgimiento del sindicalismo horizontal o por sectores industriales en donde no sólo contó la represión sistemática del Estado, sino que también la represión efectiva de las compañías, muchas de las cuales eran francamente anti-comunistas. Este bloqueo sistemático ejercido tanto en la época de preguerra, como durante y la post-ocupación, hizo fracasar las condiciones para la formación de una conciencia de clase que facilitara el desarrollo de un sindicalismo más extendido.

- * La tendencia a organizarse en torno a la empresa es un hecho que, aparte de ser natural pues es su lugar de trabajo, resume la experiencia del sindicalismo de preguerra y, aún la de organizaciones patriótico-nacionalistas como las unidades Sanpõ que nucleadas alrededor de cada industria se constituyeron en un antecedente importante, ahora bajo otras banderas, en el establecimiento del sindicato por empresa.
- * La empresa constituye el marco real donde se ejercita la negociación colectiva y se pactan las condiciones del trabajo. En ella los empleadores negocian únicamente con el sindicato de la empresa, excluyendo toda posibilidad de hacerlo con elementos extraños, así sean los líderes de Federaciones nacionales. De este modo, aunque los sindicatos pudieran estar motivados por problemas ideológicos y políticos de alcance nacional (lo que no es muy probable) los problemas laborales inmediatos, que son los que más importan, se resuelven básicamente a nivel de empresa.
- * La debilidad de las organizaciones sindicales nacionales, en parte por lo señalado más arriba y por falta de poder económico y orgánico para proponer y alcanzar conquistas a gran escala.
- * El diferente grado de sindicalización de acuerdo al volumen de la empresa terminó por afianzar el tipo de sindicatos por empresa a las empresas más estables y que eran precisamente las grandes empresas. Por ejemplo entre 1947 y 1951, los empleados por las empresas con 500 o más trabajadores constituían cerca del 30% del número total de empleados pero constituían la mayoría del total de sindicalizados, mientras que

los empleados en establecimientos con menos de 100 trabajadores conformaban más del 50% del número total de empleados, pero sólo llegan al 10% de todos los sindicalizados. (48)

- * La deflación de 1949-50 introdujo un cambio importante en la estructura del sindicalismo por empresa. Hasta aquí todos los trabajadores de una empresa, exceptuando los cuadros administrativos de la gerencia, eran miembros del sindicato. A consecuencia de la inflación y la disminución de los salarios a nivel de empresa los sindicatos concluyeron que no era práctico proteger a todos de la pérdida de trabajos y optó por proteger sólo a aquellos que tenían la seguridad de empleo. De esta manera la extensión de la membresía y beneficio sindical sólo cuenta para los empleados permanentes, quienes así no sólo protegen los intereses de sus miembros frente a la empresa, sino también de los no sindicalizados.
- * Finalmente, una comprensión más cabal del establecimiento y persistencia del sindicato por empresa se explica mucho mejor en el contexto del sistema del empleo de por vida y del salario por antigüedad.

En definitiva todas estas condiciones contribuyeron a consolidar una línea de organización sindical diferente a la de EE.UU. y Europa, en donde la tendencia

48. WORKERS AND EMPLOYERS IN JAPAN, Op. cit. Págs. 62-63

dominante es la organización por sector o rama industrial. Esto no quiere decir que los sindicatos por empresa en Japón no esten afiliados a determinadas Federaciones Sindicales Nacionales, lo están; pero su verdadero centro de operaciones lo constituye la empresa. Esto explica entonces que, a fines de la Ocupación, más del 90% de los sindicatos eran sindicatos por empresa.

Hasta aquí hemos examinado someramente el proceso de reestablecimiento de los tres más importantes pilares de las relaciones industriales japonesas y, a pesar de que todavía no tenemos el sistema totalmente conformado, podemos concluir de que los elementos más representativos no sólo no fueron reemplazados o alterados mayormente por las reformas democratizantes de la ocupación, sino que fueron reforzados por éstas. En cuanto a los aspectos controvertidos, éstos también persistieron; así por ejs. la dualidad en la estructura industrial determinó que sólo las grandes empresas estuvieron en condiciones de practicarlo y, aún dentro de ellas, sólo los empleados regulares o permanentes pudieron disfrutar de los aspectos ventajosos del sistema y como a partir de 1950 el empleo de por vida comenzó a fortalecerse, el número de trabajadores temporales comenzó a aumentar y debido a que los sindicatos sólo se limitaban a la defensa de los empleados regulares, la discriminación contra los trabajadores irregulares o temporales no sólo continuó por parte de los empleadores, sino que también por parte de los sindicatos legalmente establecidos.

7.- Conclusiones.

En vista de determinadas condiciones políticas internacionales Estados Unidos tomó el control de la Ocupación en 1945 (posición antifacista) y en vista de

las mismas, 3 años más tarde, restringió y cambió el alcance de las reformas que había intentado poner en práctica en este período (posición anticomunista), terminando por convertir al Japón, de enemigo a aliado incondicional en el Asia Oriental. Así, de principio a fin, la ocupación de Japón fue una empresa netamente norteamericana.

La estrategia de los EE.UU. en Japón tuvo dos objetivos fundamentales: uno, el cómo preservar y armonizar el capitalismo japonés en condiciones de derrota militar, para luego subordinarlo a sus intereses y, dos, el cómo afianzar la alianza capitalista mundial e incrustar al Japón dentro de ella. En el primero de los casos se trató de armonizar los elementos contradictorios existente en el seno del capitalismo japonés por la vía de la desmilitarización y la democratización de la sociedad japonesa y en el segundo por la aplicación de la política del "curso inverso", cambio político deliberado en vista de la situación política internacional de Guerra Fría, que contó con el decidido apoyo de los grandes intereses monopolistas norteamericanos y los sectores económicos, políticos (conservadores) y gubernamentales de Japón.

Una vez que se hubo afianzado la "rehabilitación de la vía capitalista de desarrollo" y polarizado el mundo a consecuencia de la Guerra Fría, el patrocinio norteamericano llevó a Japón a reconciliarse con el "mundo libre" y a aliarse con él en la Guerra de Corea. De esta manera, pese a recobrar su independencia y autonomía en 1952, permaneció ferreamente condicionado y destacado como el peón Estadounidense en el Asia Oriental, vía Tratado de Seguridad Nipo-Norteamericano.

Esta es, a nuestro parecer, una perspectiva amplia de lo que fue la política norteamericana que se aplicó en el transcurso de los 7 años de Ocupación de Japón y éste sería el contexto global en el que hay que inscribir los acontecimientos internos.

Pues bien, es a la luz de ese contexto y del curso de los acontecimientos internos que hemos examinado que cabe el señalamiento de J. Halliday de que "El año del fin de la guerra no significó una transición en términos de un cambio en el modo de producción, sino más bien la transición se refleja en el hecho de que un imperialismo autónomo (como el japonés de preguerra) en un mundo en reorganización, en el cual los Estados Unidos garantizaron al capitalismo japonés las condiciones esenciales, a mediano y largo plazo, bajo las cuales podía prosperar"⁽⁴⁹⁾. Quedaban de este modo señalados el curso y los límites a los cuales podían aspirar los sectores progresistas de la sociedad japonesa. Y los condicionamientos funcionaron, puesto que no hubo cambios en la clase gobernante, ni en el modo de producción.

De este modo resulta perfectamente explicable que la política antimonopólica y de disolución de los Zaibatsu concluyó, en la práctica, en una reorganización y modernización de los grandes capitales japoneses bajo el control central y - transitorio del Estado; que el intento de democratizar y promover el desarrollo del movimiento laboral se haya estancado frente a la recuperación del poder por parte de la clase capitalista, quienes terminaron por predominar en el terreno político, económico y de las relaciones industriales, al tiempo que la clase trabajadora, si bien logró el acceso a ciertos derechos democrático-burgueses -

49. A POLITICAL HISTORY OF JAPANESE CAPITALISM. Op. cit. Pág. 162.
El paréntesis es mío.

como el derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva, a huelga (aunque no para todos como se ha visto) etc. éstos terminaron limitados y condicionados.

Fue evidente también o acaso explicable por lo señalado más arriba, que el frente de los trabajadores no llegó a constituirse en una fuerza compacta y unida, desaprovechando con ello la posibilidad de una real coalición con los partidos de izquierda, a quienes también salvo circunstancias excepcionales, se les podría criticar lo mismo. Definitivamente, la falta de experiencia y conciencia proletaria, sumada la represión, tuvieron mucho que ver con la limitación de los resultados de la emancipación de la clase trabajadora, que en los primeros años de la Ocupación se visualizaron con amplias y prometedoras perspectivas.

De esta manera, el sistema de relaciones industriales y sociales, aunque con algunas modificaciones, continuó imperando. En esencia, los elementos claves del sistema de preguerra como el empleo de por vida, el salario por antigüedad y los sindicatos por empresa, con todos sus beneficios, efectos limitantes y discriminatorios continuaron dominando y rigiendo las relaciones obrero-patronales.

El curso del Estado japonés quedó también claramente señalado: por una parte la reconstrucción económica propiciada por el cambio de las políticas de la Ocupación logró conservar importantes elementos tradicionales tales como las estructuras duales en la economía, la industria y en el empleo las que, insertadas en el orden capitalista internacional, vendrán a representar, a la larga, -

una situación competitivamente ventajosa para Japón. De otra parte, las relaciones especiales establecidas con los Estados Unidos durante la Ocupación dejaron un profundo sello en el curso posterior del Estado japonés; si bien estas relaciones representaron en un momento determinado una coyuntura favorable para la recuperación de postguerra, sobretodo por el apoyo financiero, materias primas y por los requerimientos especiales de la Guerra de Corea, al final de cuentas le impusieron una fuerte dependencia que no sólo repercutirá en la situación interna sino que también en el ámbito de su política internacional. Las ventajas y los riesgos que provocó esta relación serán puestas a prueba por acontecimientos que conoceremos posteriormente.

Finalmente, de si "Fué fortuito, aún afortunado para Japón, el hecho de que la Ocupación fuera tan predominantemente norteamericana en vez de una ocupación interaliada, dividida, tal como el caso de Alemania..." como sostiene Ayuzawa Iwao o si, como dice J. Halliday, la Ocupación fue un claro y premeditado intento de "integrar y subordinar el capitalismo japonés" al imperialismo norteamericano, los resultados que hemos conocido avalan más bien la tesis de Halliday.

Ahora bien, el hecho de que en el presente capítulo hayamos puesto un relativo mayor énfasis en los factores externos, de ninguna manera significa que se desatendiera a los factores internos. De hecho las evoluciones de las políticas de la Ocupación y sus consecuentes no habrían tenido mayor arraigo y trascendencia si no hubiesen sido respaldadas por una política nacional que conjuntó las -

fuerzas e intereses internos dominantes. Es indudable que, comparadas con el régimen de preguerra, las reformas impuestas por la ocupación norteamericana tuvieron efectos positivos, basta sólo recordar los cambios en la estructura agraria, educativa o aún laboral; sin embargo lo verdaderamente trascendente fue la conformación definitiva de un sistema de postguerra que preservó una serie de elementos tradicionales de carácter opresivo, como por ejemplo algunos de los fundamentos que gobiernan las relaciones industriales, y creó una serie de nuevos mecanismos, como organismos e instrumentos políticos, legales y jurídicos, cuyo fin no fue otro que el de encausar y controlar la tradicional disciplina social japonesa en función de la preservación de las relaciones capitalistas de producción, proyecto que, por lo demás, estaba perfectamente articulado al orden capitalista internacional. No sorprende, por tanto, que los sectores dominantes hayan contribuido y adherido incondicionalmente al mantenimiento de tal sistema, lo que sí llama la atención es que las organizaciones sindicales, por todo lo indicado anteriormente, hayan contribuido también a sostener ese carácter opresivo del sistema que se administraba, precisamente, contra una buena parte de los trabajadores japoneses.

En otro orden de cosas, nos parece que la Ocupación ha dado lugar a un proceso de liberación de energías físicas y mentales creando nuevas expectativas al interior de la sociedad japonesa. No sin razón se ha generado un auténtico sentimiento de lucha por la paz en importantes sectores sociales y se han desarrollado mayores instancias de participación sindical, política y social que han puesto a prueba la capacidad de recuperación de la población japonesa, después de la experiencia traumática de la guerra. No habrá que esperar mucho para ver los resultados de esta nueva dinámica social.

SEGUNDA PARTE

I N D I C E

PRIMERA PARTE

INTRODUCCION

CAPITULO I: ESTABLECIMIENTO DE LAS RELACIONES
INDUSTRIALES EN EL JAPON MODERNO

1.	Las condiciones básicas y el punto de partida	25
2.	El Estado: pionero de la industrialización	32
3.	Los nuevos empresarios	35
4.	Los trabajadores: de la campiña a la fábrica	42
5.	Desarrollo del movimiento sindical	52
6.	Formación del sistema de relaciones indus- triales	64
-	La idea de la empresa como la gran fa- milia.	
-	Dimensiones del paternalismo.	
-	Establecimiento del Nenkö chingin seidō o sistema de salario por antigüedad.	

- El dualismo en la estructura industrial.
- Restricciones al desarrollo del movimiento sindical.

7. Conclusiones 86

CAPITULO II: EL "ESTADO DE GUERRA" Y LAS RELACIONES INDUSTRIALES

1. La situación política interna y el contexto internacional 94

2. La economía de guerra y sus repercusiones 97

3. La economía de guerra y las relaciones industriales 102

- El mercado de trabajo, empleo y salarios.
- Los trabajadores: nada nuevo bajo el Imperio del Sol Naciente.

4. Conclusiones 120

CAPITULO III: EL SELLO DE LA OCUPACION

1. La desmilitarización 127

2. La Democratización 129

3. La política del "curso inverso" 143

4.	Rehabilitación e independencia	151
5.	El movimiento obrero: de la libertad al desarrollo controlado	155
	- Reconocimiento y estímulo al desarrollo inicial del movimiento sindical.	
	- El boom de la Sindicalización.	
	- Fragmentación del movimiento sindical.	
	- Nuevas ofensivas y mayores regulaciones.	
	- El "curso inverso" en el movimiento laboral.	
	- Control y estabilización.	
6.	Las relaciones industriales: ¿cambio o continuidad?	182
	- El Estado: de la indefección al control.	
	- La Empresa: de la disolución a la reconcentración del poder económico.	
	- Los trabajadores: legitimación de un interlocutor.	
7.	Conclusiones	197

SEGUNDA PARTE

CAPITULO IV: LAS RELACIONES INDUSTRIALES BAJO LA ERA
DEL RAPIDO CRECIMIENTO

1.	Los factores del rápido crecimiento	203
2.	La dinámica de los ciclos económicos en la era del rápido crecimiento	219
3.	Los cambios en el mercado de trabajo y sus efectos	236
4.	Las relaciones industriales	247
5.	Fragmentación del movimiento sindical	257
6.	Shuntō: la ofensiva laboral de Primavera	271
7.	Demandas, huelgas y conflictos laborales	287
8.	Conclusiones	309

CAPITULO V: LOS PILARES DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES

1.	El Shōgai Koyō seidō o sistema de empleo de por vida	314
2.	El Nenko joretsu chinguin seido o sistema de pago de salarios por antigüedad	330
3.	El Kigyō-betsu Kumiai o sindicato de empre sa	350

4.	Las normas sociales dentro de la empresa	359
5.	Conclusiones	374

CAPITULO VI: LAS RELACIONES INDUSTRIALES BAJO LA ERA
DEL CRECIMIENTO ECONOMICO ESTABILIZADO

1.	Detención de la era del rápido crecimiento	380
2.	El sistema de relaciones industriales bajo el imperativo de los cambios.	385
	- Acciones a corto plazo.	
	- Acciones a mediano y largo plazo por parte de las empresas.	
	- Acciones a mediano y largo plazo por parte de los trabajadores.	
3.	Conclusiones	417

CONCLUSION GENERAL	419
ANEXOS	434
BIBLIOGRAFIA	441

CAPITULO IV

LAS RELACIONES INDUSTRIALES BAJO LA ERA DEL RAPIDO CRECIMIENTO

Exceptuando quizás los hechos relativos a la Segunda Guerra Mundial, es difícil que dentro de la historia del Japón del presente siglo haya un tema que concite tanto interés como aquel del rápido crecimiento económico del período de la postguerra y de las condiciones que lo hicieron posible. La bibliografía sobre el llamado "Milagro japonés", tanto propia como extranjera, es abundante y; casi sin excepción, los ^oanlistas, historiadores y especialistas que la han producido, pugnan por identificar el o los elementos claves que han contribuido al logro del mismo.

En el presente capítulo empezaremos por hacer un breve exámen de la opinión de algunos especialistas japoneses en relación a los que ellos estiman como algunos de los factores relevantes que contribuyeron al crecimiento económico, para luego concentrarnos en el papel del trabajo y del sistema de relaciones industriales en dicho fenómeno.

1. - Los factores del rápido crecimiento.

El fenómeno de la rápida recuperación económica de postguerra no fue un hecho exclusivo de Japón. Tanto Alemania como Italia, también severamente - - -

dañados por la guerra, tuvieron una tasa de crecimiento económico particularmente alta en la primera mitad de los cincuentas; pero dichas tasas declinaron ostensiblemente a fines de la misma década y a principios de la de los sesentas, sobre todo en el caso de Alemania Occidental (Ver cuadro No. 11). Por el contrario, Japón no sólo sostuvo el ritmo del rápido crecimiento en el mismo período, sino que lo incrementó pasando a constituirse en el tercer país en el mundo, después de EE.UU. y la URSS, en cuanto a su PNB. Desde 1963 a 1973 el crecimiento promedio del PNB fue de 10.2% anual.

El caso de Japón demuestra que la alta tasa de crecimiento económico no sólo dependió de los factores que intervinieron en la recuperación de la postguerra, sino que también existen otros elementos, propios de Japón, que hicieron posible la sostenida expansión económica-industrial. En orden a esclarecer el papel jugado por algunos de estos elementos, examinaremos a continuación las tesis de algunos destacados especialistas japoneses:

Para el economista Masamura Kimihiro⁽¹⁾ uno de los elementos claves que explica el fenómeno del rápido crecimiento económico reside en la organización y establecimiento de un "Sistema de Postguerra" que funcionalizó positivamente la vida económica japonesa. Como Sistema de Postguerra designa a la combinación resultante entre un sistema externo bajo la forma de una democracia liberal de tipo norteamericano y un sistema económico-social japonés preexistente. La

1. ALGUNOS PUNTOS DE VISTA SOBRE LA ECONOMIA JAPONESA. Masamura Kimihiro. Op. cit.

forma como se combinaron estos elementos -señala- dió como resultado que la economía haya alcanzado tan alto grado de desarrollo.

En efecto, al contrario de la experiencia de algunos países de Europa Occidental, en donde la tendencia hacia la descentralización y el desarrollo de un pensamiento de tipo social demócrata permitió la instalación de sistemas que contemplaban la posibilidad de asegurar, tanto económica como políticamente, cierta justicia social y otras garantías a la vida nacional con la consiguiente limitación al poder central (Alemania Occidental, por ejemplo, adoptó un sistema de organización federal e Italia permitió el desarrollo y oposición de un movimiento social poderoso), la estrategia japonesa optó por la organización centralizada de la administración económica y una exagerada moderación en su política de desarrollo social. En este sentido y, a pesar de la común inspiración capitalista, el caso de Japón distó bastante de los modelos europeos. Las diferencias no sólo estriban en el mayor grado de centralización sino que también en algo que podría parecer paradójico para la ortodoxia liberal clásica, cual es, que el sistema japonés articuló perfectamente una gestión altamente centralizada del Estado y su aparato burocrático con una concepción liberal de la empresa, con sus particulares sistemas administrativos y sus propios planes de expansión económica.

En opinión de Masamura, el sistema japonés de postguerra, al igual que su inspirador norteamericano, sólo toleró algunas formas de oposición y, en definitiva, el balance social conveniente al sistema capitalista fue mantenido. De

allí que la combinación del poder (gobierno, empresas y sectores políticos oficiales) no tuvieran mayores obstáculos para la realización y alcance de las metas del crecimiento económico, convertido en objetivo prioritario de la nación.

El autor termina señalando que, una vez que se ha esclarecido el rol básico del sistema de postguerra, es necesario seleccionar y explicar más detalladamente otros aspectos, tanto externos como internos, que han insidido en el rápido crecimiento económico.

Por su parte Okita Saburo⁽²⁾ sostiene que el acelerado crecimiento económico tiene su inicio, evolución y explicación última en lo que llama el "círculo virtuoso" de la economía, expresión que se refiere a la combinación e interacción de varios factores que han contribuido al desarrollo de la economía japonesa.

El punto de partida del "círculo" descrito por Okita estuvo marcado por las características que revistió la recuperación de postguerra, por las reformas y cambios introducidos por la Ocupación norteamericana, por la excensión del gasto militar y por el alto acervo de habilidad y adiestramiento de la fuerza de trabajo, así como su alto número. Estas fueron, de acuerdo con Okita, las condiciones básicas a partir de las cuales se activó el círculo virtuoso. Enseguida empezaron a intervenir otros factores como la absorción de una tecnología - -

2. Autor de varios trabajos sobre la economía japonesa, el desarrollo económico de los países Asiáticos y relaciones internacionales. Ha sido Director General del Consejo de Planificación y de la Agencia de Planificación Económica de Japón, Presidente del Centro de Investigación Económica de Japón, etc. Su tesis aparece desarrollada en JAPAN IN THE WORLD ECONOMY. The Japan Foundation. Tokio. 1975. P. 103-111.

importada; el desarrollo de la brecha entre salarios y productividad, que terminó por favorecer las amortizaciones y el ahorro neto de las grandes empresas; los efectos del ahorro personal, etc. condiciones todas que, aparte de estimular las inversiones, culminaron en el rápido aumento de la productividad y una apreciable modificación de las cifras del crecimiento. El mejoramiento de los niveles de vida y la expansión del mercado interno, cuyas características de baja dependencia de la importación de bienes manufacturados pero de rápido aumento en aquellos tipos de demanda que apoyan el rápido desarrollo, provocaron la expansión industrial con el consiguiente aumento de la producción nacional. El círculo se activa aún más con la rápida expansión de las exportaciones, cuya capacidad competitiva dentro del comercio internacional asegura una creciente demanda al producto japonés.

De esta forma, según la interpretación de Okita, el fenómeno causa efecto se revierte constante y dinámicamente, en una especie de evolución cíclica que retoma una y otra vez el punto de partida del "círculo virtuoso", ya que la alta tasa de inversión permite un aumento de la productividad, la cual hace posible un aumento muy rápido del ahorro, tanto empresarial como individual, hecho que, a su vez es permitido por la brecha entre salarios y productividad y por el aumento aún más lento del consumo. El capital, aumentado por las formas de ahorro anteriores, pasa a constituir un fondo para realizar nuevas inversiones, cuyo consecuente será el nuevo aumento de la productividad y, así sucesivamente.

Fue en esta suerte de espiral del desarrollo económico-industrial que se produjo el paso de una economía que contaba con un amplio abastecimiento de fuerza de trabajo y que contenía elementos propios del subdesarrollo, a una que - -

alcanzó al empleo total y a una fase altamente desarrollada. En este sentido, según Okita, el éxito del rápido crecimiento económico (que siempre estimó como un fenómeno transitorio) residió fundamentalmente en la habilidad japonesa de combinar hasta ahora armónicamente, estructuras propias de una economía sub desarrollada con aquellas que corresponden a las de las economías altamente de sarrolladas.

Es evidente y hasta cierto punto explicable que dentro del "funcional" círculo virtuoso de Okita aparezcan prácticamente omitidos el trato preferencial que el Estado ha brindado a los capitales y a las empresas privadas; sólo se menciona levemente el significado de la brecha entre productividad y salarios y en especial el papel determinante de los bajos salarios; prácticamente se ignora la existencia de un sindicalismo dócil y el control que se ejerce sobre la fuerza de trabajo mediante el impulso de un sistema de relaciones industriales construido ad hoc y, en alguna medida también se le resta importancia a los bajos niveles de consumo determinados por la tradicional frugalidad japonesa, factores todos que de un modo directo favorecen la acumulación capitalista, la verdadera clave del llamado "círculo virtuoso".

Ayuzawa Iwao⁽³⁾ estima que hubo un factor, entre otros, "fuera de toda duda" que tuvo una tremenda importancia en la asombrosa expansión industrial de

3. Fue director de la Oficina de la OIT en Tokio; miembro del Consejo sobre Legislación del Trabajo que entre 1945 y 1947 preparó las leyes básicas sobre el trabajo y posteriormente profesor visitante en el East-West Center, de la Universidad de Hawaii. Su tesis la desarrolla en A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN. Op. cit. P. 334.

los años de la postguerra. Ese factor no fue otro que la nueva Constitución, "conocida popularmente como la constitución de la paz" ya que, aparte de prohibir la guerra, liberó a la nación japonesa de los pesados gastos en materia de defensa militar. Lo relevante de este hecho queda demostrado, según Ayuzawa, en que en 1940, el 63.8% del gasto nacional se destinaba a la producción de bienes y servicios cuyos fines eran militares y bélicos; en cambio, en el período de la postguerra, cuando los grandes poderes mundiales comandados por Estados Unidos y la Unión Soviética continuaron destinando altos porcentajes de sus presupuestos nacionales a gastos militares, Japón, bajo la protección del Tratado de Seguridad Mutua y Cooperación con EE.UU., raramente ha destinado a este rubro más del 1.5% de su ingreso nacional, cosa que ha permitido un ahorro considerable de divisas, las que han sido empleadas en la producción de bienes de consumo y en la expansión de la producción.

A pesar de que la relación que se establece entre la llamada Constitución de la Paz y el rápido crecimiento es aceptable nos parece todavía muy estrecha, puesto que consideramos que su importancia no sólo radica en el ahorro en gastos militares, sino también en el tipo de nexos y compromisos que se establecieron con EE.UU., en virtud de los cuales Japón se benefició grandemente con la Guerra de Corea y la de Vietnam, dos de los conflictos bélicos más importantes de la postguerra. Así, paradójicamente, un sistema resguardado por una constitución pacifista encontró en la guerra un beneficio inmediato.

Aparte de referirse a la contribución de otros factores al crecimiento económico, Ayuzawa Iwao menciona uno que consideramos oportuno destacar para el

efecto de posteriores consideraciones, este no es otro que la relación entre el aumento de poder de los sindicatos y la activación del desarrollo económico. A este respecto, sigue diciendo Ayuzawa, el aumento del poder sindical puede adoptar dos dimensiones: una, constituirse en una gran fuerza ideológica, que de ser anticapitalista como habría sido lo más lógico, podría haber ocasionado serios problemas a la expansión económica y; dos, constituirse en un poder cuyos propósitos dominantes son el aumento de los niveles de consumo. Lo que ocurrió en Japón fue esto último. El aumento del poder sindical normalmente ha significado un aumento del poder adquisitivo de los trabajadores, los que pasaron a constituirse en grandes masas consumidoras cuya demanda incidió en forma considerable en la actividad productiva.

"Se ha discutido mucho acerca de las razones que pueden haber conducido hacia ese alto crecimiento económico o "el milagro económico" en la economía japonesa de la postguerra; las reformas democráticas efectuadas después de la segunda guerra mundial, las innovaciones técnicas, la alta tasa en la educación, una actitud técnica positiva hacia el trabajo por parte de la gente, el papel de la intervención gubernamental," etc. -señala el profesor Nishikawa Jun⁽⁴⁾-, pero no hay duda de que "el suministro abundante de recursos naturales (materias primas, combustibles y alimentos) con que Japón se ha beneficiado durante estas dos décadas constituye uno de los pilares en ese proceso de crecimiento".

4. El prof. Nishikawa Jun es profesor de la Universidad de Waseda en Tokio y ha sido prof. visitante en el Colegio de México en el año académico 1976-77. Su tesis la desarrolla en parte en artículo publicado en ESTUDIOS DE ASIA Y AFRICA. El Colegio de México. No. 35, P. 272-274.

Si bien el alineamiento de Japón al bloque del llamado "mundo libre" le significó el cierre de posibilidades mercantiles con centros proveedores de materias primas del Asia Oriental, le facilitó la importación de dichos recursos desde occidente, en especial recursos energéticos cuya producción y demanda aumentó notablemente entre 1950 y 1960, por lo que Japón pudo disponer de grandes cantidades de petróleo e impulsar así su industria química.

De hecho -indica el profesor Nishikawa- el crecimiento económico japonés del período de la postguerra ha estado acompañado de un inmenso aumento en el consumo de estos recursos, aumento que se resolvió principalmente por suministros provenientes del exterior y, en particular, de aquellos provenientes de países en vías de desarrollo. Desde 1960 a 1970 por ejemplo, el consumo de cobre aumentó 10% por año, el mineral de hierro 18.1%, el aluminio 19% y el petróleo, por nombrar a los más importantes, aumentó en un 24.4% por año, con lo que cada uno excede hasta 3 veces la tasa promedio mundial de aumento.

Un poco en la línea de Okita Saburo y su concepción del círculo virtuoso de la economía japonesa, el profesor Hosono Akio⁽⁵⁾ estima que en "la evolución de la capacidad de competencia y del cambio estructural de las exportaciones del Japón" hay mucho de la explicación del desarrollo económico de la postguerra.

Un elemento clave para el logro de la condición anterior fue la gravitación de los factores de tipo acumulativo y la inversión intensiva en las industrias di

5. Profesor de Economía de la U. de Tsukuba y ex-funcionario de CEPAL, desarrolla su tesis en el artículo EL FOMENTO DE LAS EXPORTACIONES EN EL JAPON y LA APLICACION DE ESA EXPERIENCIA A AMERICA LATINA. Boletín Económico de América Latina. Vol. XV No. 1. P. 17-34.

námicas. En este sentido -añade- "el capital extranjero no ha desempeñado en el Japón un papel básico, y la principal fuente del fondo de inversiones ha sido siempre el ahorro obtenido en los distintos niveles de la economía nacional: individual, empresarial y gubernamental". De este modo, la alta tasa de inversiones, considerablemente más alta que los otros países industrializados, constituye un elemento clave que guarda íntima relación con el extraordinario desarrollo económico del Japón de la postguerra. La evolución de la capacidad de competencia y del cambio estructural de las exportaciones se comportan así como causa y efecto de un mismo proceso.

Para el Dr. Nakayama Ichiro⁽⁶⁾ el desarrollo económico es un proceso y como tal tiene dimensiones mucho más profundas y prolongadas que las que en un primer momento se le pudiera llegar a suponer. En el caso de Japón por ejemplo, la alta tasa de crecimiento de su economía no es un fenómeno exclusivo de la postguerra pues, ya antes, su historia económica recuerda momentos de espectacular crecimiento. De allí que en cualquier evaluación crítica de la época del rápido crecimiento económico de postguerra sea útil distinguir aquellos factores que han trabajado permanentemente en aras del desarrollo de la economía japonesa, aún desde antes de la guerra, y aquellos que son peculiares al período de postguerra.

6. En el período de postguerra el Dr. Nakayama ha estudiado ampliamente acerca de los problemas del desarrollo económico, capital humano y relaciones industriales de Japón. Entre otras actividades ha sido miembro regular y presidente de la Comisión Central de Relaciones Laborales (1946-60), Rkte. de la Universidad de Hitotsubashi (1949-56) y Rkte. del Instituto del Trabajo de Japón desde 1961 hasta el presente.

En el primero de los casos el Dr. Nakayama destaca que el proceso de recuperación japonés fue similar al exhibido por Alemania Occidental e Italia, países en que también un conjunto de fuerzas comunes trabajaron por la rehabilitación económica. De hecho la mayor parte de la fuerza de trabajo, el nivel tecnológico y la habilidad empresarial no fueron destruidas por la guerra. Enseguida pone un particular énfasis en el rol jugado por las relaciones obrero-patronales, las que estima como fundamentales para explicar el fenómeno del crecimiento económico.

En el caso de aquellos factores que son propios del período de postguerra señala que, ciertamente, la recuperación y el ulterior desarrollo de la economía japonesa dependió también de otros factores, entre los que debe considerarse muy especialmente el impacto de las políticas de la Ocupación y, aún sus repercusiones posteriores; la considerable disminución del gasto militar, las innovaciones tecnológicas, el rol del Gobierno y la generalmente alta calidad de la fuerza de trabajo.

Todas estas relaciones interactuaron con las características o rasgos originales de la sociedad japonesa, al final de lo cual el proceso de crecimiento fue la resultante de la combinación única de esos factores. En este sentido -dice el Dr. Nakayama- hubo muy poco de milagroso en la recuperación y crecimiento económico del Japón de postguerra puesto que la sociedad japonesa tradicional fue transformada nada más que en la identificación de unas pocas políticas de la postguerra, en lo demás continuó siendo muy japonesa y asiática, es decir, con la prevalencia de relaciones sociales tradicionales, la acumulación capitalista a

través del ahorro y de los bajos salarios, el abundante abastecimiento de fuerza de trabajo, la estructura dual de la economía y un patrón tradicional rigiendo las relaciones industriales.

Hasta aquí el exámen de algunas de las opiniones en cuanto a los principales factores que hicieron posible el rápido crecimiento económico de postguerra. Ante la imposibilidad de mayores comentarios nos hemos remitido a seleccionar y comentar brevemente estos criterios que consideramos de los más autorizados en torno a la discusión de este problema. Se habrá advertido que, aparte de ciertas coincidencias en la enumeración de algunos factores y del particular énfasis que cada uno de ellos asignó a determinado elemento, la mayoría concluye que el crecimiento económico fue el resultado de la acción combinada de condiciones internas, algunas de las cuales fueron expresamente conservadas como el sistema de relaciones industriales, las formas de acumulación de capitales (ahorro), dualidad económica e industrial, etc., y la concurrencia de factores y condiciones externas tales como el impacto de las reformas de la Ocupación, los efectos de la Guerra de Corea, la reconstrucción de las relaciones internacionales de los países capitalistas, las innovaciones tecnológicas, etc. opinión que también compartimos.

Por cierto que la mayoría de los autores consultados, en especial Masamura Kimihiro, Nishikawa Jun, Okita Saburo y Nakayama Ichiro, hacen referencias a ciertas debilidades y críticas que les merece el modelo japonés de postguerra, opiniones que no hemos podido desarrollar aquí pero que de alguna manera, quedarán reflejadas en la descriptiva que haremos posteriormente sobre la evolución de la economía japonesa de la postguerra.

Sin embargo hay un aspecto que consideramos no ha sido suficientemente desarrollado y que estimamos de importancia en esta parte del trabajo: es el que dice relación con los efectos de la Guerra de Corea en la recuperación de la economía japonesa y en el inicio del rápido crecimiento.

Como se sabe la guerra partió el 25 de Junio de 1950 y se prolongó por 3 años, hasta Julio de 1953. Para todos los participantes directos y muy especialmente para el pueblo Coreano, los resultados fueron trágicos, como en toda guerra, sin embargo e irónicamente, para la economía japonesa fueron benignos, al punto de que se puede decir que la ruptura de la guerra cambió repentinamente las condiciones de Japón: de un país todavía con rasgos de miseria bastante extendidos, bajo un régimen de austeridad, con bancarrotas y desempleo, etc. pasó a constituirse en un ocupado y bullente taller. Enormes órdenes de municiones, vestuarios, alimentos, medicinas y todo cuanto fuera necesario para el sostenimiento de la guerra fueron encargados por EE.UU., bajo el rubro de "requerimientos especiales", a los fabricantes japoneses. La industria japonesa por su parte, que tenía equipos, técnicas y mano de obra especializada ad hoc, respondió con eficiencia ante las demandas norteamericanas.

De esta manera y fuera de toda consideración moral y política, Japón vivió una especie de boom de la actividad industrial y financiera; así por ejemplo en 1953 los ingresos en dólares, vía requerimientos especiales, llegaron a los 800 millones, justamente la mitad del total de sus importaciones que alcanzaron a los 1600 millones. Los pedidos totales norteamericanos se estiman del orden de

los 4000 millones de dólares. De esta forma, el Japón es objeto de una de las ironías de la historia, mientras una guerra lo devastó, otra contribuye a la reactivación de su capacidad productiva y aceleró su recuperación económica.

Si bien no hay manera de negar los efectos positivos de la Guerra de Corea en la economía japonesa, pensamos que teniendo en cuenta las fuerzas y ventajas competitivas japonesas, aún después de su derrota en la II Guerra, la recuperación habría venido de cualquier modo, aunque naturalmente un poco más tarde. Por otro lado se podría argumentar también que si Japón no hubiera estado política y estratégicamente tan ligado a EE. UU., particularmente como resultado de la Guerra de Corea, habría sido capaz de desarrollar mejor sus relaciones comerciales con algunos países asiáticos como China Popular etc. pero con todo, eso no invalida lo anterior.

Aunque las tesis examinadas anteriormente definen ciertos patrones de comportamiento seguidos por el capitalismo japonés, se hace necesario precisar algunas de sus estructuras más características porque en ellas reside, en mucho, la clave de su éxito económico.

Hé aquí las más importantes:

- a) Dualismo existente entre un capitalismo de Estado y un capitalismo privado: un elemento clave en el logro de un crecimiento acelerado de la economía japonesa, lo constituye la estrecha relación que existe entre dos políticas a primera vista antagónicas pero que, en definitiva se complementan entre sí, la una: una fuerte intervención del Estado y la otra, una concepción liberal de empresa que se ajusta al espíritu japonés de la competencia entre los -

grupos del sector privado. Gracias a la presencia del Estado, a través de sus planes económicos nacionales y de políticas específicas hacia los diferentes sectores de la economía, las empresas privadas han podido crecer y competir mutuamente dentro de un marco de seguridad que es consecuente con la orientación global del capitalismo de Estado japonés.

- b) Dualismo en la estructura industrial: como ya se ha señalado en el transcurso de este trabajo, el proceso de industrialización a partir de sus inicios, ha mantenido la tradición de la pequeña y la mediana empresa al lado del gran complejo industrial, sin que la presencia de esta última, como factor básico del desarrollo industrial, pudiera afectar la sobrevivencia de las anteriores. Mientras que, por un lado, la pequeña y mediana empresa absorvieron el excedente de mano de obra, por el otro, la gran empresa absorvió la alta tecnología generando insumos baratos para las anteriores.

Las pequeñas y medianas empresas, en función de sus limitaciones físicas y las demandas de la gran empresa, han buscado también mejorar su tecnología especializándose en alguna línea de productos específicos para de terminado proceso de ensamble de la gran empresa. En consecuencia, más que lanzarse a un proceso de competencia indiscriminada, ambos sectores se han complementado en su participación dentro del proceso de industrialización y crecimiento global de la economía del país.

- c) Continuidad de las políticas del desarrollo industrial: a pesar de la derrota en la guerra, los japoneses siguieron convencidos de que la forma más - -

viable de recuperar su potencial económico era colocar el énfasis en el crecimiento industrial y a ello dirigieron todos sus esfuerzos. En este sentido no hubo grandes diferencias entre la época de pre y postguerra. Sin embargo hay que aclarar que no sólo se trató de un impulso tenido en la industrialización, sino que también la decisión de producir un cambio gradual en la estructura industrial doméstica, dándole un mayor énfasis a la industria pesada, cuyos productos encontraban una mayor aceptación en los mercados internacionales. De esta manera una de las claves japonesas fue desarrollar una estructura industrial acorde con los cambios en la estructura y composición del comercio mundial

- d) El dualismo socio-económico: ya se ha señalado que, mientras una parte de la sociedad japonesa adoptó los elementos más avanzados del desarrollo científico-tecnológico de occidente, asimilando equipos industriales y perfeccionando sistemas de organización productiva; por la otra se mantuvo apegada a un sistema bastante tradicional que rige la mayor parte de las relaciones industriales. Ahora bien, esta coexistencia entre lo moderno y tradicional fue lo que permitió, entre otras cosas, el ensanchamiento de la brecha entre salarios y productividad, es decir entre las condiciones de vida de la población y el grado de capitalización de las empresas. Tal relación permitió, además, la producción de bienes exportables de bajo costo lo que aseguró el alto grado de competitividad de los productos japoneses en los mercados internacionales.

e) La dualidad en las metas del desarrollo económico: frecuentemente ocurre que cuando un país se ve alocado a planificar su desarrollo económico debe optar o por una industrialización hacia adentro, considerando prioritariamente las necesidades de su mercado interno, o por una industrialización hacia afuera que tenga en vista la demanda externa. Por lo general, la primera de las opciones se ha desarrollado preferentemente a través de políticas de sustitución de importaciones y la segunda por medio del aumento acelerado de las exportaciones que a su vez exigen un conocimiento cabal de los bienes que se exportan, las características de los mercados receptores y las relaciones que guardan entre sí esos mercados etc. En el caso de Japón se adoptaron simultáneamente las dos vías, asignándole a cada una su respectivo rol; si bien se buscó la industrialización hacia afuera a través de una fuerte promoción a las exportaciones, también se decidió incrementar el proceso de sustitución de las importaciones principalmente por la importación de tecnología y por la restricción a la competencia extranjera en el mercado interno. La habilidad para manejar esta estructura dual evitó que el país pudiera crecer en base a una sola orientación en desmedro de la otra.

2.- La dinámica de los ciclos económicos en la era del rápido crecimiento.

A pesar de que desde la década de los cincuentas la tasa de crecimiento promedio de Japón, del orden del 10% anual, hace pensar en una formidable estabilidad en el ritmo del desarrollo económico, el proceso de crecimiento se ha visto obstaculizado por una serie de altibajos, alzas y caídas, en no menos de 4 oportunidades en el último cuarto de siglo. Para muchos estas crisis periódicas - -

breves o ciclismo, experimentados por la economía japonesa de postguerra, no son más que parte de una dinámica muy especial del capitalismo japonés que ha podido, de esta manera, superar las dificultades y ajustar su modelo conforme han ido surgiendo los desafíos internos y externos.

Aunque ya nos hemos referido a la dinámica económica previa al rápido crecimiento, consideramos oportuno recordar lo más importante de estos ciclos como una forma de establecer la continuidad de los mismos. Es así como al período que va de 1945 a 1950 le hemos llamado la etapa de la recuperación de los efectos de la guerra, el cual ya ha sido ampliamente tratado en el capítulo III y al que va de 1951 a 1955 le hemos denominado la etapa de la racionalización y preparación de las condiciones iniciales para el rápido desarrollo económico. Desde los inicios de este segundo período la política económica se enfrentó con dos tareas principales: 1) no era posible contender con las crecientes demandas si no se operaba una considerable inversión en nuevas capacidades productivas y, 2) era esencial que la economía no dependiera tan abrumadoramente de la ayuda norteamericana y de las "adquisiciones especiales" derivadas de la Guerra de Corea, sino que debería, a través de programas de racionalización del aparato productivo, aumentar el grado de independencia y acrecentar su competitividad.

Inmediatamente después de la firma del Tratado de San Francisco en Abril de 1952, que devolvió a Japón la independencia política, la decisión del gobierno fue tomar ventajas de la posición de poder que tenía en esos momentos su balanza de pagos (donde nada menos que la mitad de las importaciones japonesas eran pagadas con los ingresos determinados por las "adquisiciones especiales") para asegurar la independencia económica de la nación.

De allí siguió un período de intensa actividad en donde el gobierno y la industria privada invirtieron grandes sumas en "racionalizar" (modernizar) y ampliar la capacidad productiva de las industrias básicas y aumentar la fuerza competitiva en el sector de la industria secundaria. Así, aunque las importaciones de maquinarias plantearon muchas veces problemas en la balanza de pagos y evidenciaron la falta de liquidez, la decisión fue lejos beneficiosa.

A consecuencia de la expansión económica hubo un aumento en los ingresos de la población lo que condujo a un crecimiento del consumo e inversión en la producción de bienes de consumo con lo que se fortaleció y activó el mercado interno al punto de que ya en 1952 la producción total en la industria manufacturera y en la minería se habían alcanzado los niveles de preguerra. Igualmente en el mismo año el nivel de consumo de las aldeas agrícolas sobrepasó los niveles de la preguerra, lo mismo que aconteció con las villas y ciudades en 1954.

En 1953 Japón se incorporó al Fondo Monetario Internacional (FMI) y en 1955 ingresó al Acuerdo General sobre el Comercio y Aranceles (GATT); en el primero fue catalogado como una nación bajo el artículo 14, es decir, un país que puede invocar controles de cambio sobre la base de su balanza de pagos; y en el segundo, fue situado como una nación bajo el artículo 12, un país que puede imponer controles específicos sobre el comercio sobre la base de su balanza de pagos. Esto vino a significar la plena incorporación de Japón a la mecánica de regulación del orden capitalista internacional.

Las políticas de austeridad al interior y la gran disponibilidad de mano de obra posibilitaron el ajuste de los precios japoneses a los internacionales lo que favoreció su competitividad en el mercado externo, de modo que ya en 1955 Japón pudo lograr, por primera vez, una balanza comercial equilibrada, independientemente de la ayuda y de los pedidos norteamericanos.

En síntesis, ésta fue una etapa donde la economía completó su proceso de recuperación de la guerra, reacondicionó su capacidad productiva, sobrepasó en muchos casos los niveles de productividad de la época de preguerra, alcanzó una tasa promedio de crecimiento anual de 9.2% y se abrió paso a los mercados internacionales, situación que resumió muy bien el "White Paper"⁽⁷⁾ sobre economía de 1956 cuando dijo "El período de postguerra ya está detrás nuestro".

Tomando en cuenta todas estas precondiciones hemos dividido la llamada era del rápido crecimiento en las siguientes etapas generales:

- 1956-61. Etapa de revolución tecnológica y de revolución en el consumo: los espectaculares aumentos en la inversión estatal y privada iniciados en la etapa anterior continuaron, generando con ello condiciones altamente favorables para el logro de una mayor tasa de crecimiento económico. Tres factores desempeñaron un papel preponderante en este proceso:

7. Expresión tomada del inglés; los japoneses la utilizan para referirse a un informe oficial sobre alguna materia determinada, en este caso sobre economía, y al que se le atribuyen características de máxima objetividad.

- a) Importación de tecnologías: entre 1956-59 se produjo una innovación tecnológica sin precedentes que incluyó la importación de grandes y eficientes equipos para la producción de acero, industria automotriz y refinamiento de petróleo y se introdujo tecnologías ⁽⁸⁾ para nuevas áreas industriales como textiles sintéticos, resinas sintéticas, petroquímica e industria electrónica, todo lo cual redundó en un aumento de las inversiones y de la productividad en proporciones que Japón jamás antes había experimentado.
- b) Revolución en el consumo: los progresos experimentados por la agricultura determinaron un aumento en el ingreso de los campesinos en general, mientras que las nuevas condiciones en la economía del trabajo y las actividades de los sindicatos provocaron un aumento en los ingresos de la clase trabajadora, situaciones que en su conjunto condujeron a un fuerte aumento en la demanda de bienes durables y de consumo.
- c) El boom de la inversión: como causa y efecto de las innovaciones tecnológicas y la revolución en el consumo, a lo que habría que agregar la fuerza de las exportaciones, la economía experimentó una enorme expansión, una de cuyas razones fue sin duda alguna el aumento de las inversiones ⁽⁹⁾.

8. Una vez restaurados los contactos con el mundo capitalista el aumento en la importación de tecnología fue rápido. De acuerdo con informes anuales del gobierno el número de instancias de importación de tecnologías entre 1951-55 fue de 498; entre 1956-60 fue de 831; entre 1961-65 fue de 2.184 y entre 1966-70 fue de 4.784. En 1963, cerca de 210.000 extractos de trabajos científicos extranjeros fueron hechos por el Centro de Información para la Ciencia y la Tecnología de Japón.
9. De 1953 a 1965, la tasa de inversión bruta en Japón tuvo un promedio de 32.1% del PNB, mayor que la de cualquier otro país y constituye una de las causas más importantes de la alta tasa de crecimiento económico exhibida por Japón.

La activación de estos tres factores redundaron en un nivel de crecimiento hasta ese momento inédito en la historia económica de Japón, por lo que se le dió el nombre de Boom Jimmu⁽¹⁰⁾. Entre 1957-58 hubo una breve recesión determinada por la declinación de las inversiones en inventarios, frente a los altos niveles alcanzados por la demanda; después de la cual el boom del crecimiento renovó su curso y entre 1959-61 la prosperidad económica alcanzó el punto más alto de la postguerra, superando todas las marcas anteriores, por lo que se le denominó Boom Iwato. La tasa promedio de crecimiento económico alcanzó al 10.6% anual y en 1961 la producción industrial era tres veces y media mayor que la de 1951 y cinco veces la del período 1934-36. En esta época Japón ocupó el primer lugar en el mundo en la construcción de barcos, el cuarto en la producción de aceros, el quinto en la construcción de automóviles y el sexto en la generación de energía hidroeléctrica.

Bajo tales circunstancias de prosperidad, pero también frente a un número creciente de fallas en la estructura económica que fueron revelándose conforme la actividad se hacía más acelerada, el gabinete de Ikeda Hayato formuló el "Plan para la Duplicación del Ingreso Nacional", el cual, aparte de proporcionar una orientación para el cambio de la política económica en relación a aquella centrada en la reconstrucción e iniciar un nuevo tipo de desarrollo, tenía como objetivo

10. Esta expresión hace referencia al primer emperador Legendario de Japón con quién, según la tradición, se inicia la existencia terrena de la institución imperial y aquí es utilizada para representar simbólicamente una situación que se da por primera vez en la historia japonesa; lo mismo ocurre con la expresión Boom Iwato a quién se considera la diosa creadora de la civilización japonesa y por lo tanto anterior y superior al Emperador Jimmu, sentido en el que precisamente es usado aquí.

fundamental la duplicación del PNB durante la década de los 60_s y asegurar una tasa de crecimiento anual del 7% sobre la base de inversiones en infraestructura, desarrollo de los recursos humanos y la ^Cremoción de los desequilibrios en la economía⁽¹¹⁾. Como se puede ver sus objetivos resultaron moderados pues la tasa de crecimiento que se alcanzó superó con creces la prevista.

Sin embargo y pese al auge económico, una serie de fallas en la estructura económica, que habían sido disimuladas por la casi "milagrosa" alta tasa de crecimiento, fueron quedando al descubierto. El aumento de las importaciones, las exigencias y presiones del FMI y del GATT que demandaban la liberalización de todas las restricciones que limitaban la competencia extranjera produjeron en Japón la recesión de 1961, cuya expresión fue balanza de pagos negativa, agotamiento de las reservas de divisas y sobreproducción industrial. Se aplicó una política de restricción monetaria que retardará la actividad productiva y se implementaron medidas de control del crédito pero no dieron resultados muy positivos y, salvo excepciones como la industria automotriz y petroquímica, el resto mostró signos de sobreproducción.

La ineficacia de las correcciones intentadas demostró que la solución básica consistía en la reorganización de la estructura industrial y del comercio, con el objeto de asegurar un mayor control y centralización del aparato productivo ya que el margen operativo de Japón era demasiado estrecho para procurarse el lujo y el riesgo de una competencia sin limitaciones.

11. Tanto para una mayor información sobre los objetivos y contenidos de este plan, como para el logro de una breve visión sobre el papel de la planificación en la economía japonesa, sobre la base de otros planes, ver JAPON 1974, Thiago Cintra y otros. Secretaría de la Presidencia, 1974, P. 96-102. También JAPAN IN THE WORLD ECONOMY. Op. cit. P. 6-7 y 64-67

- 1962-65 Etapa de los desequilibrios y de la liberalización: mientras que por un lado, la prolongada y activa marcha de la inversión privada ha producido signos de exceso de la capacidad productiva y desequilibrios entre varios sectores de la economía⁽¹²⁾; por el otro, éste período vió aumentar poderosamente las demandas del exterior por una liberalización del comercio, del intercambio con el extranjero y del capital.

Aunque el White Paper sobre economía en 1962 establecía que "un número de las deformaciones resultantes del desbalanceado crecimiento económico debido a la inversión prolongada y a gran escala en las facilidades productivas había sido corregida", el deterioro de la posición internacional de la balanza de pagos y las políticas monetarias restrictivas continuaron, - a la vez que se hacía evidente que el rápido crecimiento económico, centrado en las facilidades productivas, era acompañado por un desarrollo relativamente bajo del capital social que se destinaba a las empresas públicas, vivienda, infraestructura urbana y facilidades educacionales.

La inflación, que afectó muy especialmente el nivel de precios al consumidor, debió ser computada como una falla adicional a estos patrones de crecimiento. Por ejemplo, el índice de precios al consumidor en Tokio, que después de 1960 mostró un alza de 6 a 7% anual, había subido al 35% en 1965, especialmente debido al aumento de los salarios, los cuales era recargados por las empresas en los costos de producción.

12. El profesor Masanura Kimihiro habla de un desequilibrio social que se expresa en un desequilibrio en la vida social, en el desarrollo regional, en la falta de orden en el desarrollo, en la inercia del desarrollo económico y en ciertas desventajas del rápido crecimiento. Ver ALGUNOS PUNTOS DE VISTA SOBRE LA ECONOMIA JAPONESA. Op. cit.

De esta manera, poco a poco fue tomándose conciencia de la necesidad urgente de cambiar los patrones del crecimiento económico a un tipo de modelo que pusiera mayor énfasis en el mejoramiento de las condiciones sociales.

La otra característica más notoria de este período fue que Japón se vió enfrentado al problema de la liberalización de su comercio interno y a las restricciones al capital foráneo. Con anterioridad el gobierno japonés había señalado que, aún cuando el país pudiera ser considerado como relativamente avanzado en relación a otros países, como por ejemplo los del Asia Oriental, todavía se necesitaba tiempo para recuperarse de los efectos de la guerra y corregir los continuos problemas de su balanza de pago; en relación con las naciones avanzadas, la aspiración era desempeñar una posición de país intermedio. Esta situación fue aceptada por otros países, en especial EE. UU. a quien le convenía esta condición de Japón, de allí que este último optara por seguir una política de prolongar tanto como fuera posible los procedimientos de liberalización.

Sin embargo, desde que la alta tasa de crecimiento continuó aumentando y, especialmente cuando las exportaciones sobrepasaron el nivel de los 10.000 millones de dólares, fue muy difícil resistir las presiones mundiales que demandaban la liberalización del comercio y de las transacciones de capital. Para llevar a cabo la indicada liberalización el gobierno japonés tomó un camino gradual y planeado para que las empresas pudieran así prepararse, realizando esfuerzos para aumentar su productividad, lograr mayor capacidad de competencia y colocarse a la par con las tendencias y regulaciones del capitalismo internacional.

En Febrero de 1963 Japón fue designado como un país bajo el artículo XI del GATT (uno que no puede restringir las importaciones sobre la base de su balanza de pagos); en ese mismo año fue admitido como miembro de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD) y en Abril de 1964 fue colocado bajo el artículo VIII del FMI (un país que no puede invocar controles de cambio sobre la base de su balanza de pagos). Bajo estas circunstancias Japón debió abrir su mercado a los productos extranjeros y así, a fines de 1965 la tasa de liberalización de su comercio había alcanzado el 93.2%⁽¹³⁾.

Sin embargo cuando se trató de la liberalización de las restricciones a las transacciones de capitales y a la inversión directa extranjera, Japón adoptó una actitud mucho más intransigente. A pesar de que la inversión directa extranjera no ha tenido gran importancia en el proceso de desarrollo económico, y en los últimos años ni siquiera alcanzó un promedio anual de 100 millones de dólares⁽¹⁴⁾ y son muy pocos los casos en que dicha inversión representa más del 50% del capital total de las compañías, los recelos japoneses son muy grandes en relación a la participación extranjera en el manejo de las empresas por el temor a la - -

-
13. THE MODERNIZATION OF THE ECONOMY AND POSTWAR EXPANSION. Yamamoto Noboru. International Society for Educational Information Inc. 1973. Tokio. P. 57.
14. La inversión directa extranjera en Japón ha sido inferior a la inversión directa japonesa en el extranjero. El saldo neto en 1966 de la inversión norteamericana, el mayor inversionista exterior, alcanzó sólo a 756 millones de dólares, contra 3.077 millones invertidos en Alemania Occidental o contra los 9.854 millones de dólares invertidos en Latinoamérica. EL FOMENTO DE LAS EXPORTACIONES EN EL JAPON Y LA APLICACION DE ESA EXPERIENCIA EN AMERICA LATINA. Op. cit. 55-56.

repatriación de capitales y a la falta de interés en la exportación cuando la compañía matriz atiende el mercado de su país de origen. En otras palabras, Japón resistió las presiones y prospectos de las grandes concentraciones de capital extranjero de controlar el mercado japonés, a pesar de que, a partir de 1967 las puertas se han ido abriendo poco a poco.

En resumen: durante este período la economía se enfrentó con un buen número de problemas que culminaron con la recesión de 1965, la peor hasta ese momento. La brecha entre abastecimiento y demanda, las presiones del exceso de capacidad productiva, los problemas determinados por la balanza de pagos y el aumento en la severidad de los desequilibrios internos en general, provocaron un colapso en los precios y muchas bancarrotas entre las pequeñas y medianas empresas. A pesar de todo esto la tasa promedio de crecimiento económico no cayó sustancialmente, manteniéndose en 8.1% anual

- * 1966-72 La prosperidad y el alto crecimiento económico: después de 1965 la economía japonesa entró en uno de los más largos períodos de prosperidad que registra su historia -cerca de 60 meses- en donde la tasa promedio de crecimiento del GNP (como se puede ver en el cuadro No. 11) osciló entre el 12 y 13% anual y la economía general, en cuanto volumen operativo, se duplicó; los excedentes en inventarios desaparecieron, el mercado interno disfrutó de una gran variedad de productos y se estabilizó la demanda y el consumo personal. Hubo una sorprendente alza de las exportaciones, especialmente a los Estados Unidos, lo que reforzó definitivamente la capacidad exportadora de Japón y en alguna medida puso a prueba la efectividad de las -

CUADRO No. 11

TASA DE CRECIMIENTO DEL GNP EN PAISES SELECCIONADOS A PRECIOS CONSTANTES				
PAISES	1950-55	1955-60	1960-65	1965-70
AUSTRIA	7.0	5.2	4.4	5.1
FRANCIA	4.5	4.2	5.9	5.8
ALEMANIA FEDERAL	9.0	6.0	4.9	4.8
ITALIA	6.0	5.9	5.1	5.9
SUECIA	3.1	3.8	5.4	3.9
GRAN BRETAÑA	2.6	2.4	3.3	2.4
EE. UU.	4.3	2.3	4.9	3.3
JAPON	9.1	10.0	10.0	12.1

FUENTE: Bank for International Settlements. Anual Report, 1962. Los datos para 1960-65, 1965-70 están tomados de Stadfstical Bulletins de OECD, 1974.

políticas monetarias y financieras del país.

Entre los factores que han conducido a este notable repunte de la actividad económica esta sin duda el control de la balanza de pagos, que de "disturbador cíclico" del crecimiento se movió a una condición de "excedente permanente" a partir de 1967; la inversión privada en facilidades productivas continuó representando otro de los factores centrales del crecimiento, con la ventaja de que ahora la expansión económica es mucho más balanceada en materia de abastecimientos y demandas, que en los períodos anteriores; aceleración del gasto fiscal; el éxito para controlar la tasa de crecimiento y la aplicación de políticas de control

monetario, sin producir mayores alteraciones en la balanza de pagos; los efectos estimulantes (para la economía japonesa por cierto) de los pedidos y requerimientos norteamericanos debido a la Guerra de Vietnam⁽¹⁵⁾; en fin, se trata de una multiplicación de factores que impulsa y suscriben la prosperidad: inversiones, aumento de la productividad, elevación del consumo personal, aumento de las exportaciones, etc.

No obstante que se produjeron algunas leves fluctuaciones en el ritmo de crecimiento, la expansión de la economía continuó a un ritmo sin precedentes; así desde principios de 1966 hasta mediados de 1969 la tasa de crecimiento fue consistentemente alta, alcanzando al 13.1% y las exportaciones aumentaron del 6.8 al 11.8% en el mismo período; el GNP aumentó considerablemente, al punto de que por 1968 Japón ascendía al tercer lugar del mundo, después de EE.UU. y la URSS; su ingreso anual per capita, que había evolucionado de 183 dólares en 1953 a 374 Dls. en 1960, alcanzó a los 1.588 Dls. en 1970 y a los 2.387 en 1972⁽¹⁶⁾.

En otro aspecto, uno de los factores básicos para este rápido crecimiento ha sido sin duda la extraordinaria expansión de la industria manufacturera, cuya tendencia queda claramente reflejada en el siguiente cuadro estadístico:

15. Algunas fuentes japonesas estiman en alrededor de 1000 millones de dólares anuales los pedidos y gastos directos e indirectos en Japón en el período más álgido de la guerra. Por su parte J-Halliday y G. McCormack estiman que "los beneficios totales de las empresas se elevaron a dos mil millones anuales en el punto más culminante". EL NUEVO IMPERIALISMO JAPONES. Op. cit. P. 14

16. JAPAN IN THE WORLD ECONOMY, Op. cit. P. 24.

CUADRO No. 12

INDICE DE LA PRODUCCION INDUSTRIAL DESDE 1955-1972. (1965=100)				
	1955	1960	1970	1972 (1970 = 100)
TEXTILES	42.8	69.0	153.9	114.2
PAPEL Y PULPA	27.7	60.4	175.9	123.3
PROD. QUIMICOS	37.4	55.7	204.0	128.4
PETROLEO Y CARBON	18.1	45.5	216.9	136.8
CERAMICA	31.6	62.6	175.8	125.6
HIERRO Y ACERO	23.5	54.9	230.9	129.4
METALES NO FERROSOS	25.8	61.3	211.4	140.1
MAQUINARIA	14.5	50.4	291.6	137.7
MINERIA	72.2	92.6	100.5	87.5
PRODUC. INDUSTRIAL TOTAL:	27.2	57.8	215.9	130.0

FUENTE: Ministerio de Comercio Exterior e Industria. (MITI). 1974

Otro rasgo importante fue la estrecha correspondencia entre el rápido crecimiento económico con la expansión del comercio exterior. Entre 1955-70 el comercio de exportación de Japón creció de 2.01 billón de dólares a 19.33 billones, o sea aumentó en cerca de 10 veces su volumen operativo, y su peso en el comercio mundial evolucionó del 2.2 al 6.2%⁽¹⁷⁾. El siguiente cuadro ilustra el - - -

17. Ibid. P. 27.

comportamiento del comercio exterior japonés en relación a otros países industriales entre 1955 y 1973:

CUADRO No. 13

VOLUMEN DEL COMERCIO EXTERIOR EN ALGUNOS PAISES INDUSTRIALIZADOS (Billones de U. S. Dls.)					
	1955	1965	1970	1972	1973
EE. UU.	15.38	27.00	43.22	49.8	71.3
ALEMANIA FEDERAL	6.14	17.89	34.19	46.7	67.5
REINO UNIDO	8.47	13.72	19.35	24.3	30.5
FRANCIA	4.85	10.06	17.94	26.5	36.7
JAPON	2.01	8.45	19.33	28.6	37.0
CANADA	4.42	8.11	16.86	21.1	26.2
ITALIA	1.86	7.19	13.21	18.5	22.2

FUENTE: FMI. International Financial Statistics. Citado en JAPAN IN THE WORLD ECONOMY. Op. cit. P. 26.

Aunque el crecimiento económico fue en este período de una naturaleza mucho más sana y estable que en las etapas anteriores, a fines de los sesentas se empezaron a evidenciar signos de crecimiento excesivo, por lo que se empezaron a dar o imponer algunas medidas supresivas, pero esta vez las circunstancias han cambiado puesto que se vive una época de continuo excedente en la balanza de pagos, lo que otorga mucha más flexibilidad para maniobrar.

Sin embargo una nueva área de problemas dejó en evidencia la urgente necesidad de una mejor reestructuración de los patrones del crecimiento: a mediados de 1970 el problema de la contaminación y deterioro del medio ambiente a consecuencias de la excesiva expansión industrial, llegaron a ser críticos; la excesiva concentración urbana acentuó los problemas de vivienda y desequilibrios sociales; los problemas de inflación anticipada pasaron a ser permanentes y la escasez de fuerza de trabajo provocó un encarecimiento en los costos de producción. En otras palabras, el gigantismo del crecimiento en el área industrial y el modesto desarrollo del área social ha dejado en evidencia la falta de armonía en el modelo de desarrollo y la necesidad de un mayor equilibrio entre el sector interno y externo de la economía, ajustes que requerirían de una considerable redistribución de recursos.

Sin embargo la finalización de la llamada era del rápido crecimiento no vendrá por la vía de las distorsiones del alto grado de crecimiento, ni por la agudización de los desequilibrios internos; derivará, como siempre, de acontecimientos externos los que, de paso, pusieron dramáticamente en evidencia el alto grado de dependencia y fragilidad de la economía japonesa.

En Agosto de 1971 y ante la crisis sostenida de la balanza de pagos de su país, el presidente Nixon anunció una nueva política económica cuya expresión en el ámbito externo significó el anuncio de la inconvertibilidad del dólar en oro y la aplicación de un impuesto del 10% sobre las importaciones, lo que de inmediato provocó una crisis monetaria internacional obligando a determinados países, especialmente a Alemania Federal y Japón, a revaluar sus monedas. En Japón esto tuvo

un impacto enorme, de allí el término Nixon Shock, y obligó a una revaluación y flotación del Yen⁽¹⁸⁾, provocó un estancamiento de las industrias orientadas a la exportación e inició la etapa de las relaciones comerciales conflictivas, por problemas de balanza de pagos, con EE.UU. su antiguo benefactor.

El golpe definitivo provino de la crisis del petróleo en 1973, conocido en Japón como el oil shock, y del proceso inflacionario global que le acompañó. A partir de esa fecha la economía japonesa vive una fase de prolongada recesión, de la cual aún no se recupera totalmente.

Después de examinar lo que fué hasta cierto punto un proceso ininterrumpido de éxito económico en este último cuarto de siglo de la historia japonesa, se puede concluir que los logros más importantes alcanzados por el desarrollo japonés de postguerra han sido los siguientes:

- a) Gran expansión de la capacidad productiva en todos los sectores económicos, con la correspondiente abundancia de bienes.
- b) Ampliación de las oportunidades de acceso a los bienes, las cuales condujeron a un significativo mejoramiento en los niveles de ingreso y, en general eliminaron el desempleo y la pobreza.
- c) Considerable mejoramiento en la fuerza competitiva de las exportaciones japonesas. Los déficits en la balanza de pagos y la escasez de reservas en -

18. Un muy buen trabajo sobre la materia es el realizado por Pedro Monzón en la tesis EL SHOCK DE ESTADOS UNIDOS SOBRE JAPON EN EL CONTEXTO DE LAS RELACIONES NIPONORTEAMERICANAS DE LA POSTGUERRA. CEAAN. El Colegio de México, 1975. En especial, P. 18-35.

moneda extranjera pasaron a ser cosas del pasado.

Sin embargo, si bien ha habido un avance considerable en el desarrollo económico como un todo y en especial en el sector industrial, dos de sus características más propias, la persistencia de las estructuras duales, la agudización de los desequilibrios sociales, los elevados índices de contaminación y deterioro del medio ambiente y el alto grado de dependencia del comercio exterior, representan aspectos importantes bajo los cuales no se refleja muy bien la justicia social, como tampoco la solidez y equilibrio del modelo de desarrollo japonés de postguerra.

3.- Los cambios en el mercado de trabajo y sus efectos.

Hasta 1958 muchos observadores atribuyeron la alta tasa de crecimiento económico de Japón a la recuperación de postguerra, fenómeno que como ya se ha señalado fué más o menos común a los países que sufrieron de la devastación de la guerra. Esto se cumplió rigurosamente en el caso de Alemania Occidental, Italia y Japón en la primera mitad de los años cincuentas. Sin embargo, y de acuerdo a lo previsible, mientras Alemania e Italia disminuyeron o hicieron más estable su crecimiento a fines de la misma década, el Japón, como se ha visto, no sólo lo mantuvo el mismo ritmo de crecimiento sino que lo aumentó en el transcurso de la década de los sesentas. Este hecho prueba que la alta tasa de crecimiento económico de Japón no dependió exclusivamente de la recuperación de postguerra, sino que de otros factores más específicos a Japón que, en gran medida ya hemos

examinado anteriormente. Lo que nos interesa ahora es destacar la relación del crecimiento nacional bruto con la expansión de la fuerza de trabajo y la forma de cómo este último apoyó el crecimiento económico.

Primero que todo hay que referirse a la rápida expansión de la fuerza de trabajo. Entre 1950 y 1970 el número total de empleados aumentó de 35.5 a 52.2 millones y su distribución por sector productivo varió considerablemente, fenómeno que se puede apreciar claramente en el cuadro No. 14:

CUADRO No. 14

PORCENTAJE DE DISTRIBUCION DE LA FUERZA DE TRABAJO POR SECTOR PRODUCTIVO (%-1972)			
AÑO	SECTOR PRIMARIO	SECTOR SECUNDARIO	SECTOR TERCIARIO
1955	40.1	24.0	35.9
1960	32.5	27.8	39.7
1965	23.5	31.9	44.6
1970	17.4	35.3	47.3
1972	14.8	35.7	49.4

FUENTE: Bureau of Statistics. Office of the Prime Minister. Annual Report on the Labor Force Survey, 1972.

Los cambios más significativos fueron la sensible disminución del empleo en el sector primario con el consiguiente aumento de los sectores secundarios (industrias de transformación y transportes) y terciarios (comercio, industrias de

servicio, bancos, oficinas de seguros, servicios públicos, etc.), los cuales en 1960 coptaban un poco más del 70% de la fuerza de trabajo, pero que en 1972 llegaron al 85.1%. Esto no sólo significa que en un lapso de 20 años se han incorporado más de 16.7 millones de personas al mercado de trabajo, sino que también se ha producido una considerable transformación dentro de la estructura del mismo.

La explicación más importante para este fenómeno está en la rápida expansión de la industria manufacturera, cuya producción (1934 - 36 = 100%) subió de 160% en 1955 a 1.345% en 1970, es decir, un aumento aproximado de nueve veces. La industria pesada y química fue el sector que evidenció una mayor captación del empleo, mientras que el sector de la industria textil fue el más conservador.

Contra lo que pudiera pensarse, las innovaciones tecnológicas no actuaron como elementos desplazadores de mano de obra ya que no cubrieron la totalidad de las industrias y siempre fue necesaria una gran cantidad de trabajadores para operar el equipo industrial más antiguo y cubrir otras necesidades propias del aumento de la productividad. Por otra parte, la expansión industrial especialmente en el campo de la mecánica, ingeniería y electrónica requirieron, más que en cualquier otro campo de la industria, una cada vez mayor cantidad de trabajadores, lo que sumado al alto dinamismo alcanzado por las inversiones en estos sectores, tuvo efectos multiplicadores en materia de empleo.

Como se puede ver, las consecuencias de este extraordinario repunte de la actividad industrial no sólo se reflejó en el aumento y cambio de la estructura del

empleo, sino que tal como se puede derivar del cuadro No. 14, considerables contingentes de trabajadores agrícolas se desplazaron hacia las ciudades a engrosar las filas del empleo industrial, con lo que se explica la ostensible disminución del empleo en el sector primario. Además, la tendencia de descentralización de la industria, a partir de mediados de los sesentas, proporcionó mayores oportunidades de encontrar empleo temporal sin tener que abandonar las granjas de cultivo.

El auge del crecimiento económico se reflejó también en el aumento del número de trabajadores full-time y empleados permanentes, en especial en la industria de la construcción, transformación, transporte y comunicaciones.

Sin embargo, siendo muy importante la expansión y diversificación del mercado de trabajo, así como el aumento del empleo industrial, creemos que el elemento clave a través del cual se puede ver más claramente el papel del factor trabajo en el rápido crecimiento económico está en la relación salarios-productividad. Es a través de esta relación que, directa e indirectamente, se origina la mayor acumulación de capitales que permitirán, tanto a las empresas como al Estado, sostener el ritmo creciente de sus inversiones en los sectores industriales más dinámicos.

Veamos en primer lugar cuál ha sido la evolución de los salarios en determinados períodos de la postguerra: en 1948 se registró la más notable alza de salarios de todo el período de postguerra alcanzando al 174.2% (en relación al año previo) como promedio para todas las industrias, pero en 1949 y, a consecuencia

de la implantación de la línea Dodge, éstos cayeron al 73.8% y a 19.3% en 1950. Posteriormente y a consecuencias del boom de la Guerra de Corea subieron nuevamente al 27% de aumento promedio anual, para luego a partir de 1955, después de la aplicación de una rígida política de control financiero por parte del gobierno, fueron congelados en alrededor de un 5 a 7% de aumento promedio anual⁽¹⁹⁾. Fue en 1961 cuando, a consecuencias de la tremenda expansión de la producción nacional, se volvió a registrar un aumento real equivalente a un 11.8% anual, declinando levemente al 10.6% en los años siguientes. En 1967 el porcentaje subió al 12.4%, al 13.6% en 1968, 18.4% en 1970 y bajó al 15.2% en 1972⁽²⁰⁾.

Entre los factores que han contribuido a elevar el nivel de los salarios están sin duda el alto nivel del salario inicial con que los reclutados de las escuelas y colegios especializados son incorporados al empleo industrial, niveles que no son determinados por el poder negociador de los trabajadores, sino más bien por la cerrada competencia que se empieza a desarrollar entre las empresas por atraerse a los jóvenes recién graduados; otro factor que sí dependió del poder negociador de los trabajadores fueron las demandas salariales hechas por los trabajadores de los servicios públicos y los empleados de las empresas estatales, quienes, aparte de constituir una alta proporción de los trabajadores organizados de Japón, en la primavera de cada año elevan fundamentadas demandas de alza de salarios, constituyendo lo que se conoce como la Ofensiva Laboral de Primavera (Shunto), una de las acciones más interesantes del movimiento obrero japonés de

19. A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN. Op. cit. P. 345-6

20. JAPAN LABOUR STATISTICS. The Japan Institute of Labour. 1974. Tokyo-Japan. P. 88.

postguerra, sobre la cual volveremos posteriormente.

Por cierto que si no hubiera sido por el rápido crecimiento económico y la disminución del excedente de mano de obra que había afligido al Japón en los años anteriores, éstos aumentos no se habrían producido. Lo mismo que si no se hubiera promovido la innovación tecnológica y por ende elevado el nivel de la productividad, los empresarios habrían tenido serias dificultades para mejorar las condiciones del trabajo y acceder al aumento de los salarios.

El aumento del ingreso disponible de la clase trabajadora, principalmente vía aumento de salarios, fue un hecho indiscutible; es más, entre 1953-67 los sueldos y salarios en Japón crecieron más aceleradamente que en los otros países industriales, con la sola excepción de Alemania Federal. Esto explica también que en Japón, país en que la frugalidad ha sido tradicional, se haya podido ahorrar más del 20% del ingreso personal disponible, en tanto que dicha cifra escasamente llegó al 10%, o aún mucho menos, en aquellos otros países capitalistas industrializados.

Sin embargo no queda de ninguna manera clara la participación del factor trabajo en la era del rápido crecimiento económico si sólo nos remitimos a mencionar los "beneficios" recibidos por los trabajadores bajo la forma de aumento de salarios y el correspondiente mejoramiento en los niveles de vida. Lo importante es cotejar éstos progresos con aquellos que las empresas han obtenido en el mismo período y ésto se obtiene, en gran medida examinando la relación entre salarios y productividad, para cuyo efecto nos remitimos al siguiente cuadro explicativo:

CUADRO No. 15

RELACION ENTRE SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD EN EL
SECTOR INDUSTRIAL ENTRE 1953-1967

(Porcentaje de aumento, en promedio, de la tasa anual acumulativa)

	1953-60	1960-67
Sueldo y Salarios	4.7	9.9
Producción Industrial	14.7	12.6

FUENTE: Adaptado de datos del Fondo Monetario Internacional 1953-67.

En términos un poco más amplios esto significa que, mientras el índice de salarios en términos reales fue en 1967 de un 173% con respecto al año base de 1955 (1955 = 100%), o sea, una tasa acumulativa anual de aumento del 4.7%, el índice de la productividad alcanzó en el mismo período el 229%, esto es, una tasa anual de aumento del 7.2% en las empresas con más de 30 personas empleadas ⁽²¹⁾. Otras fuentes señalan que, en promedio, entre 1955-68 los sueldos y salarios aumentaron en un promedio anual acumulativo del 9.1% y la producción industrial fue de un 15% ⁽²²⁾.

De cualquier manera, lo que queda claro es que la capitalización empresarial se produce en gran medida por la diferencia o brecha existente entre el ritmo de aumento de la productividad y el de los sueldos y salarios, lo que se traduce en una considerable apropiación de las ganancias por parte de la empresa, en relación

21. EL FOMENTO DE LAS EXPORTACIONES EN EL JAPON Y LA APLICACION DE ESA EXPERIENCIA A AMERICA LATINA. Op. cit. P. 19-21.

22. GATT. International Trade 1968.

a lo recibido por los trabajadores.

Por otro lado, la gran capacidad japonesa para absorber métodos tecnológicos modernos, adaptarlos a las condiciones del país y mejorarlos, le permitió, adicionalmente, acrecentar la productividad hacia niveles muy superiores a los exhibidos por el resto de las potencias industriales, tal como queda demostrado en el siguiente cuadro estadístico:

CUADRO No. 16

CONTRIBUCION DEL PROGRESO TECNOLOGICO
AL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

(Tasa anual Acumulativa)

	JAPON (1955-66)	EE.UU. (1955-64)	REINO UNIDO (1955-64)	ALEMANIA CC. (1955-64)
Aumento de la productividad de la mano de obra	9.4	3.5	2.9	5.6
a) Contribución del aumento de capital por obreros	5.2	1.6	1.3	3.5
b) Contribución del progreso tecnológico.	4.1	2.0	1.6	2.2

FUENTE: Oficina de Planificación Económica, Economic Survey of Japan 1966-67
Cit. en EL FOMENTO DE LAS EXPORTACIONES EN EL JAPÓN Y...
Op. cit. P. 23.

El aumento de la productividad fue tan alto en Japón que no sólo permitió aumentar bastante los sueldos y salarios, dió un considerable margen a las empresas para aumentar sus utilidades y su ahorro bruto, sino que también permitió

la fabricación de productos a bajo costo, con lo que se favoreció la competitividad internacional, adicionando así un nuevo margen de ganancias a las empresas, las que serán reinvertidas en proporción elevada y creciente.

Por último, hay que señalar que el aumento de la productividad no fue un fenómeno que se dió en la misma proporción en todo el sector industrial, sino que seguirá existiendo una marcada diferencia entre los enormes complejos industriales y aquellas pequeñas y medianas empresas que laboran con métodos más o menos tradicionales, hecho que explica en gran medida las diferencias salariales que se muestran en el siguiente cuadro:

CUADRO No. 17

PROMEDIO DE SALARIO EFECTIVO MENSUAL POR TAMAÑO DE EMPRESA.
SECTOR MANUFACTURERO. EMPRESAS CON MAS DE 500 EMPLEADOS = 100%

AÑOS	De 100-499 Empl.	De 30-99 Empl.	De 5-29 Empl.
1955	74	59	--
1956	72	56	--
1957	71	56	--
1958	70	55	44
1959	70	56	44
1960	71	59	46
1961	75	62	49
1962	78	67	57
1963	79	69	58
1964	79	70	60
1965	81	71	63
1966	81	70	62
1967	80	68	60
1968	80	69	63
1969	81	70	62
1970	81	70	62

FUENTE: Ministry of Labor, Japan, 1972. Monthly Labor Statistics.

Por cierto que Japón no es el único país que tiene un mercado dual de trabajo, podría decirse que la mayoría de los países industriales lo tiene, pero las diferencias por tamaño de las empresas son mayores en Japón. A este respecto H. Patrick y H. Rosovsky señalan, por ejemplo que "las diferencias entre la productividad y los salarios por tamaño de las empresas son sustancialmente más amplias en Japón que en los Estados Unidos"⁽²³⁾ y A. Boltho agrega que también lo son en comparación con Francia, Alemania Occ., Italia e Inglaterra⁽²⁴⁾.

En resumen: cuando uno se refiere al período del rápido crecimiento económico es difícil aislar un elemento de otro por estar todos muy relacionados entre sí y siempre irá quedando la impresión de que falta alguna relación por hacer. El intento por establecer la vinculación del factor trabajo con el rápido crecimiento económico no es una excepción a este tipo de aprehensiones; sin embargo con el afán de simplificar concluiremos en los siguientes puntos relevantes:

- El cambio más trascendental que se dió en el mercado de trabajo fue el tránsito de una oferta más o menos ilimitada de mano de obra para uso industrial (1953-60) hacia una condición de pleno empleo y escasez³³ de fuerza de trabajo (1965-70).
- El aumento del empleo industrial (sector secundario) y del sector terciario (servicios), a expensas del empleo agrícola, no sólo dió origen a una diferenciación progresiva en las condiciones del empleo (salarios, productividad y prestaciones sociales), sino que contribuirá a la consolidación

23. "ASIA'S NEW GIANT". H. Patrick y H. Rosovsky. Op. cit. P. 23.

24. JAPAN AN ECONOMIC SURVEY 1953-1973. Andrea Boltho. Oxford University Press. 1975. P. 28. Tabla 2.3.

de un sistema de relaciones industriales suficientemente flexible para asegurar un desarrollo relativamente estable a las empresas y a los sectores de trabajadores vinculados a él.

- El empleo industrial urbano no sólo aumentó a una proporción del 3.8% anual, en un país donde la población terminó por crecer en un 1% al año, sino que también cambió en términos cualitativos al pasarse de un empleo de baja productividad a uno de alta productividad en la industria, en especial en las de gran volumen operativo, a consecuencias de las innovaciones tecnológicas.

- Si bien el aumento de la productividad influyó en el alza de salarios y vice-versa, debido a la elasticidad de la oferta de mano de obra (relación entre empleo permanente-empleo temporal) el aumento general de los salarios reales fue considerablemente menor que el aumento de la productividad, con el consiguiente descenso de los costos de producción, cuestión que no fue posible lograr en los otros países industrializados. Consecuencia de todo esto fue que la competitividad del Japón en el ámbito internacional aumentó sustancialmente entre 1953-1970, por lo que las exportaciones japonesas crecieron más rápido que la de aquellos países.

- La preexistencia de un alto acervo de habilidades y adiestramiento de la fuerza de trabajo industrial bajo la forma de experiencias en industrias complejas, administración, capacitación en el comercio exterior y medios de comunicación, así como la investigación y el esfuerzo educacional orientado al desarrollo del país.

En fin, éstas y otras características relacionadas con los recursos humanos (trabajadores) y los cambios operados en el mercado de trabajo, terminaron por afirmar y consolidar el proceso de desarrollo del Japón de la postguerra y hacer lo mucho menos milagroso de lo que usualmente se supone.

4. Las relaciones industriales.

Probablemente uno de los cambios más importantes en materia de relaciones industriales sean aquellos producidos en algunos países capitalista-industriales de occidente, en donde, después de la II Guerra Mundial, se ha desarrollado una apreciable tendencia a alejarse de las prácticas tradicionales y a equilibrar las relaciones de poder entre los participantes del sistema de relaciones industriales. A pesar de ello, las relaciones conflictivas no han desaparecido y el sistema óptimo dista mucho de ser alcanzado. En contraste, el caso japonés, en donde se advierte una marcada tendencia a perpetuar relaciones de tipo tradicional, ha sido capaz de sostener un sistema que, para decir lo menos, ha sido perfectamente compatible con el éxito económico del país y relativamente satisfactorio para los actores del sistema de relaciones industriales.

Lo anterior no quiere decir que se esté postulando al sistema japonés como el sistema ideal, ni tampoco que el establecimiento de sus relaciones industriales haya carecido y carezca de situaciones conflictivas. La comparación sólo se intenta (en este caso) como una forma de examinar más o menos críticamente la experiencia japonesa y sobre todo la de ciertos elementos, que siendo comunes al sistema capitalista, tienen en Japón un comportamiento diferente.

De hecho y a pesar de que en el mundo capitalista el terreno donde se dirimen y determinan las relaciones industriales poseen estructuras más o menos similares, es decir, existe un cuadro jurídico-legal que proporciona la base para una gestión libre de los sindicatos (al menos en teoría) para que se ejercite la negociación colectiva con los demás actores del sistema; que en presencia de conflictos existen instancias de conciliación, mediación y arbitraje; que se han establecido organismos públicos e instituciones mixtas que cautelán el cumplimiento de condiciones mínimas para el desarrollo del trabajo, preservación de la seguridad, prevención de accidente, pensiones, seguros y disposiciones que condenan las prácticas deshonestas del trabajo y se ha reверvado al Estado una participación relativa, a veces mínima, dentro del sistema, etc. aspectos todos que tienden a dar una cierta uniformidad a las relaciones industriales bajo el sistema capitalista; es indudable que las particularidades de cada país ha llevado a desarrollar "matices" que les son propios. En este sentido dentro del conglomerado de países capitalistas industrializados, el sistema japonés de relaciones industriales parece acumular una mayor cuota de "especificidad" que las que existen dentro del resto.

En el capítulo anterior ya se han dado algunos elementos que permiten diferenciar el sistema japonés de postguerra de aquellos a que arribaron la mayoría de los países capitalistas de Europa, lo que de hecho proporciona un contexto relativamente diferente en el que hay que situar el funcionamiento de las relaciones industriales, el resto corre a cargo de la "especificidad" de las prácticas japonesas en materia de sistema de empleo, determinación de salarios, desarrollo del movimiento sindical, particular concepto de la función sindical y relaciones sociales dentro de la empresa.

Ahora, centrándonos en el caso japonés, hay que decir que no siempre ha existido claridad, o al menos clara difusión sobre la verdadera naturaleza de sus relaciones industriales y del papel que dicho sistema ha desempeñado dentro del desarrollo económico de Japón, especialmente en el período de postguerra, en parte por aquello que se dice de que los japoneses están orientados económica y patrióticamente hacia el trabajo, son empleados leales y entusiastas, han desarrollado una gran capacidad de sacrificio para subordinar sus intereses a propósitos nacionales y han sostenido una especie de compromiso tácito con las metas del crecimiento económico, etc. o por aquello otro que identifica a la empresa privada y al Estado como los factores dinámicos, innovadores, verdaderos constructores del llamado "milagro japonés". Estas verdades, "a medias", que muchas veces funcionan como explicaciones definitivas, contribuyen a desnaturalizar y a encubrir las verdaderas dimensiones de la contribución del factor trabajo al crecimiento económico y la naturaleza explotadora del sistema de relaciones industriales que adoptó Japón desde el instante en que arribó a su condición de país industrial. Es por esa razón que una de las intenciones principales del presente trabajo sea la de demostrar esta característica y sus implicaciones, rasgo que por lo demás no ha variado, en lo fundamental desde el instante en que fueron establecidas y eso a pesar de que la historia japonesa se ha visto profundamente conmovida por sucesos que hicieron cambiar violenta y repentinamente los destinos nacionales.

A continuación, y de acuerdo a nuestra acostumbrada metodología, nos referiremos a algunos aspectos generales y luego examinaremos con mayor detalle las

condiciones de participación y las relaciones de poder que se desarrollaron o fueron impuestas entre los actores del sistema de relaciones industriales.

El rasgo más notable que es necesario destacar es la continuidad de las instituciones básicas del sistema de relaciones industriales, es decir, del sistema de empleo de por vida, el salario por antigüedad, el sindicato por empresa y determinadas normas sociales vigentes dentro de la empresa. El proceso que llevó a su reestablecimiento, después de una breve suspensión durante el período inmediatamente posterior a la finalización de la guerra, ya ha sido descrito en su mayor parte; lo que sí cabe señalar es que durante la llamada era del rápido crecimiento el sistema alcanzó su máxima expansión y efectividad, como se verá más adelante.

En cuanto a las circunstancias que acompañaron la reposición del sistema, no se puede negar que tanto el "familiarismo industrial" como la concepción autoritaria de las relaciones obrero-patronales, que habían caracterizado la ideología empresarial de preguerra, se vieron debilitadas con el desarrollo del movimiento sindical y con el proceso de democratización que vivió la sociedad japonesa y que, en su lugar hubo un cierto desarrollo de medidas y concepciones encaminadas al establecimiento de una nueva filosofía en las relaciones industriales⁽²⁵⁾, cuya formulación se nos aparece como muy similar a la llamada democracia sindical norteamericana, es decir, propugnar por el establecimiento de relaciones que preservaran el "mutuo interés" y la confianza entre el capital, el trabajo y la - -

25. Por lo menos las proposiciones hechas por Keizai Dōyūkai: "A proposal on the subject of Enterprise Democratization - A portrait of Revised Capitalism" en 1947 y las hechas por Nikkeiren en 1949 y 1950: "Our Views on New Personnel Management" y "Opinion regarding fundamental labor policies" apuntan claramente en ese sentido. WORKERS ANDEMPLOYERS... Op. cit. P. 202-6.

-231

administración empresarial; la necesidad de modernizar, racionalizar y aumentar la eficiencia laboral y la construcción de una relación obrero-patronal en que las obligaciones y derechos de cada parte fueron claramente especificados, etc. concepciones que, en alguna medida, contribuyeron a la regularización de los contratos de trabajo, permitieron crear toda una maquinaria tendiente a mejorar la cooperación entre el trabajador y el patrón y entre los mismos empleados, determinar y especificar la extensión de la membresía sindical, establecer un sistema de clasificación del trabajo, educación y entrenamiento de los trabajadores. Sin embargo, a partir de mediados de los cincuenta, una especie de "curso reverso" se operó en la actitud del sector empresarial.

En 1953 Nikkeiren postuló la necesidad de reemplazar los mecanismos de las negociaciones sobre salarios por un sistema de reajuste periódico, predeterminado, con base en la edad y antigüedad en la empresa; se pronunció por un más rápido y amplio sistema de aprendizaje dentro de la empresa; por la expansión de las facilidades de bienestar dentro de las mismas y por el fortalecimiento de la cooperación obrero-patronal dentro de los ámbitos de cada empresa por separado. Inmediatamente después todo esto fue ratificado en la formulación de la política laboral del gobierno. De esta forma, mientras por un lado los patronos reconocen el rol influyente de los sindicatos en la sociedad japonesa y lo aceptan como su contraparte dentro del sistema de relaciones industriales, la abrumadora mayoría de los mismos se pronuncia a favor de las organizaciones sindicales por empresa y trabajaron activamente para mantener y promover dicha estructura, actitud que como ya se ha visto y se ratificará posteriormente, fue coincidente con la de un amplio sector de trabajadores y sindicalistas, sobre todo los de las grandes empresas.

Como resultado de la recuperación económica y del boom de la guerra de Corea, las empresas recuperaron su estabilidad y el proceso de reconcentración económica completó también su etapa de recuperación. Los antiguos zaibatsu, bajo otras formas más modernas, llegan a alcanzar un grado de concentración y control de la actividad económica mucho mayor que la que tuvieron antes de 1941 (26).

De esta forma, las condiciones estaban dadas para que las empresas regresaran a los patrones de preguerra y repusieran plenamente el antiguo sistema de relaciones industriales, considerándolo desde ese momento como "único y distintivo de Japón" y mucho más vinculado a la empresa que en los días de preguerra.

La naturaleza de los conflictos al interior del sistema también cambiaron notoriamente y esto se debe principalmente al cambio del papel de la función sindical. Mientras que el movimiento sindical que se desarrolló inmediatamente después de la guerra fue muy radical y con una fuerte orientación política, una vez que se inició la recuperación económica, las características políticas fueron debilitándose gradualmente y las metas principales pasaron a ser de naturaleza económica. En otras palabras, el papel del sindicalismo japonés cambió gradualmente de ser un arma del trabajador industrial para producir una revolución po-

26. Por ejs. Mitsubishi comprendía 38 corporaciones separadas y un instituto de investigación; Mitsui 22 corporaciones y Sumitomo 15 corporaciones afiliadas. Otros grupos financieros se concentraron en torno a los grandes bancos como el Fuji, antiguo Yasuda; el Dai-ichi y el Banco Industrial de Japón, todos los cuales tienen una abrumadora influencia sobre empresas clientes.

lítica, para convertirse en una institución social a nivel de fábrica o empresa que propendió al bienestar económico de los trabajadores. Infinidad de factores han contribuido a esto y en alguna medida ya nos hemos referido a algunos de ellos, por lo que sólo nos remitiremos a mencionar brevemente los más importantes:

- a. - La inestabilidad económica y el gran número de desempleados y subempleados que se dió en el transcurso de la primera década de la postguerra forzó al movimiento sindical a concentrarse en la protección del empleo e ingresos de sus asociados por sobre cualquier otra consideración, función que por lo demás era perfectamente compatible con la política sindical del mundo capitalista y con la idea de los sindicatos por empresa, que así podían tener más efectividad en sus negociaciones con los patrones.
- b. - Poderosa identificación de los sindicatos con la empresa. En esto los sindicatos por empresa contribuyeron a la estabilidad de las relaciones obrero-patronales, puesto que al estar interesados en el éxito económico-financiero de la empresa se mostraron muy proclives a cooperar con ella, cuestión que los empresarios aprovecharon para impulsar campañas tales como la Seisansei Kōyo, movimiento en pro del aumento de la productividad, Kigyō hōei, protección de las empresas, y a ratificar argumentos como aquellos de que el otorgamiento de altos salarios podían provocar la bancarrota de las compañías. En este sentido el sindicato sirve

a dos intereses y en el intento de conciliarlos se prestó a su manipulación por parte de las empresas.

- c.- Influencia del Estado sobre las relaciones obrero-patronales. Observando los ajustes a la legislación laboral que se dió inmediatamente después de la guerra, sobretodo la producida entre 1948-50, no cabe ninguna duda de que el gobierno trabajó para asistir a los patrones a recuperar el terreno perdido en sus relaciones con los trabajadores. Aún más, después de conseguida la independencia el gobierno no perdió tiempo en el trato duro al sindicalismo y su intento de "preservar la seguridad pública", es así como, tras numerosas disputas, consiguió aprobar el Acta de Regulación de las huelgas en 1953, con lo que conseguía moderar en un más alto grado el movimiento sindical. A pesar que desde esa época el rol del Estado en cuanto a las relaciones industriales en el sector privado no es muy participativo, su peso en el sector público continúa siendo importante y restrictivo.
- d.- Fragmentación del frente de trabajadores. Este es quizás uno de los mayores problemas que confronta el movimiento sindical japonés y que explica su debilidad y muchas veces su subordinación dentro del sistema de relaciones industriales. Ya se ha dicho que en este sentido no se ha producido ningún cambio entre el período de pre y postguerra y, a pesar del gran desarrollo y aumento de la tasa de sindicalización, se ha fracasado rotundamente para unirlo en un solo frente o federación nacional. En este sentido, si en lo económico se habla de la era del rápido crecimiento, en lo laboral habría que hablar de la era del movimiento sindical dividido.

- e. - Consolidación de las organizaciones patronales. En contraposición con las divisiones del movimiento sindical, los patronos japoneses llegaron a estar muchos más fuertes y unidos en sus posiciones en contra de cualquier mayor incursión de los sindicatos en lo que consideraban sus prerrogativas administrativas exclusivas. De esta forma la actividad sindical se vió cada vez más obstruída por la rígida actitud de los empleadores, quienes gradualmente ganaron poder y control sobre las relaciones obrero-patronales y sobre las actividades sindicales. Al respecto debe recordarse la actitud de Nikkeiren, quién asumió una fuerte oposición a las demandas salariales de los sindicatos, aún hasta después de 1960 cuando el mercado de trabajo se había restringido seriamente, e insistió que la tasa de aumento salarial debía mantenerse en un 4 o 5% anual. Es importante recordar también que, aparte del proceso de reconcentración económica, el aumento de la solidaridad y determinación de los empresarios japoneses ha derivado de su participación en el proceso del rápido crecimiento económico, cuestión que les ha reedituado prestigio y poder, no sólo en casa sino también internacionalmente.
- f. - La existencia de un sistema de relaciones industriales exclusivista y discriminatorio. Aunque participamos de la idea de que el sistema japonés es uno solo y que dentro de su globalidad se determinan las funciones y beneficios diversos según sea la condición y el lugar del empleo; la modalidad hasta ahora muy en boga ha sido la de considerar separadamente la situación de los trabajadores que están dentro del sistema a la de - -

aquellos que permanecen fuera de él, como si no estuvieran interrelacionados entre sí, lo que en la práctica exime al sistema de una mayor responsabilidad en la lucha y defensa de los intereses de los trabajadores marginados, que constituyen la mayoría de la fuerza de trabajo. De hecho, si no se tiene la condición de empleado permanente o empleado de por vida no se puede pertenecer al sindicato y si no se pertenece al sindicato no se puede disfrutar plenamente de los beneficios conseguidos por éste, ni hacer uso de las franquicias proporcionadas por las compañías en materia de bienestar social y otros, situación en la que se encuentran la mayoría de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, la gran mayoría, por no decir la totalidad, de las trabajadoras mujeres y la variadísima gama de los trabajadores temporales, estacionarios, parciales, subcontratados, etc. todos los cuales han contribuido y contribuyen al establecimiento y sostenimiento del sistema de relaciones industriales. En un contexto de esta naturaleza es obvio que la función y gestión sindical, así como el resto de las instituciones del sistema, tiendan al exclusivismo y a la estrechez de miras para confrontar las relaciones entre el capital y el trabajo.

Es así como a partir de 1955, las acciones del movimiento sindical y los conflictos que ocurren al interior del sistema de relaciones industriales, y aún al exterior de ellas, adquieran características y patrones "muy japoneses" que perduran hasta hoy. A algunas de ellas nos referiremos a continuación.

5.- Fragmentación del movimiento sindical.

El período que vá desde 1954 hasta el presente bien puede ser llamado, y con toda propiedad, la era del movimiento sindical dividido. Cuatro grandes federaciones se disputan la conducción del movimiento sindical nacional: SŌHYŌ, Consejo General de Sindicatos del Japón; DOMEI, Confederación japonesa del Trabajo; SHIN SANBETSU, Federación Nacional de Organizaciones Industriales y CHURITSU ROREN, Federación de Sindicatos Independientes.

Ya se han conocido con cierto detalle las razones que explican la fragmentación del movimiento sindical, sin embargo es útil recordar que la cuestión de fondo de las divergencias entre las federaciones está relacionada con la función del movimiento sindical japonés frente a las fases cambiantes del desarrollo de la economía, en una sociedad que se tornó predominantemente capitalista. En este contexto, y salvo algunas particularidades de menor importancia, dos grandes opciones han marcado y orientado la acción del movimiento de los trabajadores organizados: la una, aquella que destaca que el papel de cualquier sindicato bajo el sistema capitalista no es otro que el de propiciar la destrucción de dicho sistema y crear en su lugar una nueva sociedad basada en los principios de una economía socialista. Dentro de esta estrategia general la actividad de los sindicatos debe constituirse en la vanguardia de la lucha de la clase trabajadora oprimida por el sistema, lucha en la que debe tenerse siempre presente que circunstancias como el logro del bienestar económico y social de todos los trabajadores es imposible de alcanzar dentro de la sociedad capitalista y que, en cambio, sólo a través de la revolución socialista será posible arribar a la verdadera sociedad de los trabajadores; la otra, aquella que vé que la función del movimiento sindical bajo el capitalismo no es otra que la de elevar constantemente el nivel de vida

de los trabajadores a través del mejoramiento de las condiciones del trabajo en general. Esta estrategia supone que por medio de procedimientos legales, parlamentarios y constitucionales se puede acceder a una sociedad más justa, sin necesidad de recurrir a la revolución social.

Así, mientras la primera línea quiere llevar hasta el fin la lucha política y sindical, tanto dentro como fuera de los procedimientos parlamentarios y legales, como una acción decisiva en su lucha revolucionaria contra el régimen capitalista; los segundos confían en que los mecanismos de la negociación colectiva, los acuerdos y convenios laborales, considerados como armas industriales efectivas, pueden aumentar el poder y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Esta última tendencia no desestima la acción política, pero sólo dentro del tipo de democracia vigente en Japón.

Las oportunidades en que las discrepancias de estas dos orientaciones, y por tanto entre las federaciones, han quedado manifiestas han sido numerosas, basta con recordar sus posiciones respecto al llamado al mejoramiento de la productividad, frente al proceso de racionalización industrial y al establecimiento del Consejo Consultivo Obrero-Patronal de la Industria Japonesa, etc. para descubrir que mientras unos (SÔHYÔ) las consideraron negativas para las aspiraciones de los trabajadores y que contribuían a debilitar su poder, otros las apoyaron incondicionalmente. Sin embargo no constituye ninguna exageración afirmar que el movimiento sindical japonés terminó comportándose y actuando, predominantemente, de acuerdo a la segunda orientación que se ha indicado, es decir, moderada y conservadoramente.

Ante la imposibilidad de reproducir aquí las circunstancias, hechos y razones que han acompañado las rupturas, escisiones y conformación de las actuales federaciones sindicales⁽²⁷⁾, hechos por lo demás muy importantes dentro de la historia del sindicalismo de postguerra, nos conformaremos con indicar brevemente los principios y postulados de cada una de las cuatro federaciones, como una forma de establecer más claramente la naturaleza de la división del movimiento sindical japonés.

SŌHYŌ (Nippon Rōdō Kumiai Sō-Hyōgikai): Consejo General de Sindicatos Obreros del Japón. 1950.

Pese a las divisiones que ha experimentado, Sōhyō nunca ha perdido la mayoría del apoyo del movimiento obrero organizado en el período de postguerra; sin embargo su incidencia dentro del mismo ha disminuído ostensiblemente del 64.1% en 1956 al 44.8% en 1963 y al 36.37% en 1975.

A los principios básicos ya conocidos hay que agregar su programa de acción, que desde marzo de 1951 ha orientado, con mayor o menor énfasis en algunos aspectos, la actividad sindical de la organización. El programa contiene los siguientes puntos:

- 1.- Oposición a los salarios básicos; demanda para el establecimiento de un sistema de salario mínimo y alcanzar el empleo total.
- 2.- Derogación de las leyes opresivas.

27. Para una visión resumida ver: LABOR MOVEMENT REVIEW. 1961. Op. cit.; WORKERS AND EMPLOYERS IN JAPAN. Op. cit. P. 226-243 y THE TRADE UNION MOVEMENT IN POSTWAR JAPAN. Ministry of Foreign Affairs. Japan.

- 3.- Oposición a los acuerdos sobre negociación colectiva que infringen los derechos básicos de los trabajadores.
- 4.- Expansión del Seguro de Desempleo y adopción de un sistema de seguridad social más comprensivo y amplio.
- 5.- Igual pago para igual trabajo.
- 6.- Reducción de impuestos.
- 7.- Democratización de la administración, socialización de las industrias básicas y de los bancos.
- 8.- Reorganización del movimiento sindical sobre la base de sectores industriales.
- 9.- Cooperación con los partidos políticos democráticos en orden a promover la revolución democrática de Japón.
- 10.- Cooperación con la ICFTU (Confederación Internacional de Sindicatos libres).
- 11.- Énfasis sobre los Cuatro Principios de Paz: la paz por sobre todo, mantención de la neutralidad, oposición al rearme y oposición a la utilización del territorio japonés como base militar de cualquier país.

El intento de fortalecer su posición dentro del movimiento sindical y la diversificación de la problemática laboral ha obligado a Sōhyō, en varias ocasiones,

a cambiar su política inicial; así por ejemplo en su XIX convención en el verano de 1962 el énfasis en la lucha política que hasta ese momento había predominado en su gestión sindical, fue reemplazado por una mayor preocupación en los objetivos de tipo económico. Desde ese momento la consecución de mayores beneficios para sus asociados y el establecimiento de la llamada democracia sindical ha pasado a predominar en las actividades de la organización. No obstante que se sigue manteniendo que los sindicatos deben fortalecer sus luchas políticas, se ha dejado bien claro que éstos no constituyen partidos políticos, con lo que se concede que la lucha política tiene sus limitaciones. Para muchos Sōhyō ha retornado a los principios vigentes en 1950, en donde una de sus políticas dominantes fue el anticomunismo.

Los principales sindicatos miembros de Sōhyō corresponden a los de los trabajadores de los servicios públicos, que constituyen una organización especial denominada Zenkankō, Consejo Nacional de Sindicatos de trabajadores públicos y del Estado, por lo que las luchas comandadas por esta federación siempre han tenido una marcada identificación con estos sectores, que constituyen nada menos que el 70% de sus afiliados. Dentro de los sindicatos más importantes están Jichiro, Sindicato de Trabajadores de Prefecturas y Municipios de todo Japón, Nikkyoso, Sindicato de Maestros de Japón, Kokurō, Sindicato Nacional de Ferro carrileros del Japón, Tekkororen, Federación Japonesa de Sindicatos de Trabajadores del Hierro y del Acero (sector privado), etc. (Para información más detallada sobre esta materia ver apéndice No. 3). En el terreno político Sōhyō ha brindado tradicionalmente su apoyo al Partido Socialista, aunque últimamente

ya no es considerada como territorio "exclusivo".

DŌMEI (Dōmei Zennihon Rōdō Sō-dōmei) Confederación Nacional del Trabajo del Japón. 1964.

Antecedentes directos e inmediatos de esta organización son Zenrō, Congreso Nacional de Sindicatos Obreros del Japón, escindido de Sōhyō en 1954, en protesta por lo que consideraron una línea extremista de los líderes de esa federación, y Dōmei Kaigi, Confederación Japonesa del Trabajo, derivada a su vez de Zenro, formada en 1962 con el propósito de unir a todos los sectores "libres y democráticos" para oponerse a las tendencias izquierdistas encarnadas por Sōhyō. Con los mismos objetivos Dōmei Kaigi se transformó en Domei a partir de Noviembre de 1964 y su plataforma y program de acción continuó prácticamente siendo el mismo:

- 1.- Agrupar a todos los sindicatos libres y democráticos.
- 2.- Contrario a todas las prácticas que restringen los derechos de los trabajadores y contrario a todas las prácticas totalitarias, tanto de izquierda como de derecha.
- 3.- Promoción del empleo total y protección del nivel de vida y bienestar de los trabajadores; mejorar las condiciones y acortar las horas de trabajo; defensa del sistema de salario mínimo y expansión de la seguridad social.

- 4.- Promoción de la modernización de la industria para alcanzar la prosperidad de la economía nacional.
- 5.- Luchar por el establecimiento de la democracia sindical.
- 6.- Promover las actividades políticas y sociales para capacitar al sindicalismo y cooperar con los partidos políticos que aspiran a estos fines.
- 7.- Rechazar a todas las fuerzas que aspiran o tienden a la destrucción de la democracia parlamentaria y luchar por el establecimiento de una sociedad libre.
- 8.- Cooperar con las Federaciones Internacionales que tienen aspiraciones comunes a la organización. Oposición al Comunismo, Fascismo, Militarismo, colonialismo, discriminación racial y cualquier otra tendencia reaccionaria.

Casi la totalidad de los sindicatos y federaciones miembros de Dōmei pertenece a la industria privada; entre los más importantes se cuenta a Zensendōmei, Federación de Sindicatos de Obreros Textiles del Japón, Zenkindōmei, Federación Nacional de Sindicatos de Obreros Metalúrgicos, Kaiin, Sindicato de Marineros de todo el Japón, Tetsuro, Sindicato de obreros de ferrocarriles del Japón (sector público), etc.

Dōmei es la segunda mayor federación nacional de Japón y en 1975 captaba el 18% de la afiliación del movimiento sindical. En lo político brinda su apoyo al Partido Socialista Democrático y, en menor grado, al Partido Liberal Democrático.

SHINSAMBETSU (Zenkoku Sangyōbetsu Rōdō Kumiai Rengō), Federación Nacional de Sindicatos Industriales, 1949.

En términos cronológicos esta federación es anterior a Sōhyō y hasta se podría afirmar que política y sindicalmente tiene el mismo origen que esa federación. Derivada de Sambetsu, la cual era considerada como una fortaleza del Partido Comunista, la nueva organización, Shinsambetsu, se propuso democratizar el movimiento sindical japonés dentro de los marcos de su antigua institución; sin embargo, en una atmósfera anticomunista y proflera en discusiones y disidencias no le permitió capitalizar la mayoría de las fuerzas denominadas "libres y democráticas", las cuales se volcarán hacia Sōhyō. Desde sus inicios fue una federación minoritaria y hasta hoy lo sigue siendo pues representa sólo el 0.55% del sindicalismo organizado. Pese a su confeso y militante anticomunismo, su pasado de convivencia con dicho partido (Sambetsu), quizás explica algunas de las formulaciones de su plataforma de acción:

- 1.- Luchar por el establecimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores para organizarse libremente y negociar colectivamente. Derogación de las restricciones al derecho a huelga.
- 2.- Establecimiento de la jornada de 8 horas; oposición a la política de salarios bajos y establecimiento del sistema de salario mínimo; derogación de las discriminaciones de sexo en la determinación de salarios.
- 3.- Establecimiento de un sistema de seguridad social financiado enteramente por el gobierno y los capitalistas.

- 4.- Oposición a la producción de armas y municiones, inflación por el rearme e impuestos sobre las masas.
- 5.- Oposición a las leyes represivas y libertad de discurso, asamblea y organización.
- 6.- Establecimiento de la democracia industrial; nacionalización de los bancos, energía eléctrica, carbón, acero y otras industrias vitales.
- 7.- Oposición al desempleo, a todas las restricciones sobre el comercio y defensa de la independencia económica.
- 8.- Promoción de la paz, independencia, neutralidad y oposición al rearme.
- 9.- Promoción del sindicalismo militante y conformación de un frente unido de lucha sindical.
- 10.- Formación de un partido político de clase que se identifique con las masas. Fortalecimiento de la acción conjunta entre campesinos y obreros.
- 11.- Luchar contra todos los movimientos facistas y tácticas revolucionarias del Partido Comunista.
- 12.- Cooperación con los movimientos para la independencia de las naciones asiáticas y con las fuerzas de paz mundiales.

No obstante pequeña, Shinsambetsu ha asumido una posición intermedia dentro del movimiento sindical y ha ejercido cierta influencia en el curso de las -

relaciones obrero-patronales en Japón.

CHURITSU ROREN (Chūritsu Rōdō-Kumiai Renraku Kaigi) Consejo de Enlace de Sindicatos Obreros Independientes. 1956.

Dentro de las cuatro confederaciones nacionales, probablemente sea esta la que menos consolidación y consistencia presente dentro del movimiento sindical. Formada principalmente por sindicatos que una vez pertenecieron a Sambetsu, agrupa hoy a unas 14 federaciones independientes, que representan el 10.87% de los trabajadores organizados, cuya casi totalidad pertenecen al sector privado.

Ante la imposibilidad de poder conocer algunos detalles de su programa de acción y principios, diremos que esta organización se limita a servir como un cuerpo de enlace para sus federaciones miembros y su gestión sindical se inscribe perfectamente dentro de los patrones clásicos del sindicalismo japonés, acentuando quizás una posición de independencia con respecto a las demás confederaciones. Entre sus afiliados más importantes tenemos a Denkiroren, Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Maquinaria Eléctrica, Seihororen, Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores en Seguros de Vida, Zenken-soren Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de la Construcción, etc.

No añadiremos nada más respecto de la fragmentación y diferencias existentes en el frente de los trabajadores, las cuales se pueden apreciar y derivar de

lo que más arriba se ha expuesto, pero si incluiremos algunas características de la "sindicalización japonesa" con el fin de redondear mejor la situación en que se ha desarrollado el movimiento laboral.

CUADRO No. 18

DESARROLLO DEL MOVIMIENTO SINDICAL Y PORCENTAJE DE SINDICALIZACION 1955 - 1975			
AÑO	NUMERO DE SINDICATOS	MEMBRESIA	PORCENTAJE DE SINDICALIZACION
1955	32.012	6.285.878	37.8
1956	34.073	6.463.118	35.4
1957	36.084	6.762.601	35.5
1958	37.823	6.984.032	34.4
1959	39.303	7.211.401	33.9
1960	41.561	7.661.568	33.8
1961	45.096	8.359.876	36.1
1962	47.812	8.971.156	36.2
1963	49.796	9.269.776	36.2
1965	52.879	10.147.000	34.8
1966	53.985	10.404.000	34.2
1967	55.321	10.566.000	34.1
1968	56.535	10.863.000	34.4
1969	58.812	11.249.000	35.2
1970	60.954	11.605.000	35.4
1971	62.428	11.798.000	34.9
1972	63.718	11.889.000	34.4
1973	65.448	12.098.000	33.2
1974	67.829	12.462.000	34.2
1975	69.333	12.590.000	34.7

FUENTE: Para 1955-63. THE TRADE UNION MOVEMENT IN POSTWAR JAPAN. Ministry of Foreign Affairs, Japan 1965. P. 19 y A HISTORY OF LABOR IN MODER JAPAN. Op. cit. P. 361.
Para 1965-75. JAPAN LABOR BULLETIN. Vol. 15, No. 3. 1976. P. 5.

Tal como se puede apreciar del cuadro anterior es evidente que a partir de

1955 el proceso de sindicalización se hizo más estable, aunque es perceptible la disminución de la tasa de sindicalización. En cambio, el crecimiento en el número y la membresía de los sindicatos se duplicó. Este hecho hay que atribuirlo casi exclusivamente a la expansión de las industrias japonesas. Es más, el número promedio de afiliados por sindicato permaneció prácticamente estacionario ya que en 1955 era de 190.3, bajó a 180.9 en 1960 para volver a 188 en 1963.

En comparación con otros países industriales, la tasa de sindicalización de Japón no es baja. Por ejemplo en 1972 la de EE.UU. fué de 27.6%, la de Alemania Federal de 35.9% y la de Inglaterra, donde existe una de las más altas, fue de 51.8%⁽²⁸⁾. En Japón en ese mismo año se alcanzó al 34.4%. Sin embargo esta cifra adquiere mayor relevancia si se la proyecta en el contexto global de toda la fuerza de trabajo empleada: por ejemplo, en 1962 el número total de trabajadores empleados en el sector manufacturero era aproximadamente de unos 24.800.000 y el número de sindicalizados era sólo de 8.971.156; en 1975 la situación continúa sin mayores variaciones, de 36.120.000 empleados sólo 12.590.000 estaban sindicalizados. Ahora si esta situación es referida a la fuerza total de trabajo empleada en Japón la desproporción es todavía mayor. Evidentemente esta es una situación anómala.

Ahora, dentro del sector sindicalizado la tasa de sindicalización dista mucho de ser uniforme y existe una enorme diferencia de acuerdo al tamaño de las empresas. El siguiente cuadro ilustra gráficamente dicha situación:

28. LABOR-MANAGEMENT RELATIONS IN JAPAN. Jetro Business Information Series No. 4. P. 2.

CUADRO No. 19

TASA DE ORGANIZACION SINDICAL DE ACUERDO AL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS EN EL SECTOR PRIVADO. 1960

Tamaño de las Empresas por número de empleados.	Total de Empleados	Empleados Sindicalizados	Número de Sindicatos	Tasa de Sindicalización.
Sobre 500	4,670.000	3,228,290	8,995	69.1
De 499 - 100	2,180.000	839,431	6,170	38.5
De 99 - 30	2,990.000	264,771	5,834	8.9
De 29 y menos	7,810.000	250,168	3,418	3.2
Inciertos	--	(61,558)	1,330	--

FUENTE: JAPAN MINISTRY OF LABOR. Basic Inquire of Trade Unions. 1960.

Hacia 1974 la situación no habfa variado mayormente; las compañías con más de 500 empleados seguían manteniendo una tasa de sindicalización del orden del 68.2%, las con 100-499 habfan bajado al 17.6%, las con menos de 100 empleados representaban el 5.8% y otras no precisadas llegaban a un 8.5%⁽²⁹⁾.

En consecuencia, coincidiendo con otras características de las relaciones industriales que hemos venido señalando, la actividad sindical y las múltiples actividades y beneficios que derivan de ella, continúa concentrándose mayoritariamente en torno a las grandes empresas.

Finalmente, a pesar de que durante este período tuvieron lugar una serie de acciones coordinadas que movilizaron en forma conjunta a gran parte del movi-

29. Ibid. P. 3.

miento sindical (a las que nos referiremos a continuación), las diferencias y divisiones en el frente laboral persistieron y, en algunos casos se ahondaron, por lo que con toda propiedad se puede decir que una característica permanente del sindicalismo japonés es la fragmentación del movimiento sindical. El cuadro que a continuación insertamos demuestra plenamente que tal situación no ha evolucionado, aún más, la alta proporción de sindicatos no afiliados a ninguna central, más del 37%, es altamente demostrativa de la renuencia a la unificación.

CUADRO No. 20

AFILIACION SINDICAL POR FEDERACIONES CENTRALES ENTRE 1973-1975

FEDERACION	1973		1974		1975	
	Sindicalizados	%	Sindicalizados	%	Sindicalizados	%
Total de sindicalizados	12.097.848	100.0	12.461.799	100.0	12.590.400	100.0
SŌHYŌ	4.341.265	35.9	4.457.387	35.8	4.573.313	36.3
DŌMEI	2.277.883	18.8	2.312.513	18.6	2.266.087	18.0
SHINSAMBETSU	70.041	0.6	71.375	0.6	69.678	0.6
CHURITSUROREN	1.374.344	11.4	1.401.148	11.2	1.369.294	10.9
OTRAS FEDERACIONES NO AFILIADAS	4.419.557	36.5	4.614.229	37.1	4.704.913	37.4

NOTA: La suma agregada de los miembros de las federaciones centrales no es igual al total debido a que a veces hay sindicatos que tienen doble afiliación.

FUENTE: YEAR BOOK OF LABOUR STATISTICS 1975. Statistics and information Department, Minister's Secretariat. Ministry of Labor. Japan. P. 318.

6.- SHUNTŌ: La ofensiva laboral de Primavera.

Desde 1955 hasta la fecha cada primavera del año la mayoría de los sindicatos japoneses realizan una acción concertada y simultánea para demandar aumento de salarios de parte de sus empleadores. Esta acción es conocida en el lenguaje y práctica sindical japonesa como Shuntō y desde sus inicios ha sido un elemento importante no sólo en la esfera de las relaciones industriales, sino que en la sociedad japonesa de postguerra. Sin exageración se puede afirmar que ha llegado a constituirse en una de las principales razones de ser de las confederaciones nacionales de los sindicatos obreros. El presente acápite lo dedica remos a examinar los orígenes, evolución y trascendencia de este original movimiento dentro de las relaciones industriales y del sindicalismo japonés de postguerra.

Como se recordará, el proceso de reconcentración del poder económico y la subsecuente activación de la competencia entre los oligopolios japoneses de la postguerra, no sólo les restituyó el poder negociador dentro de las relaciones industriales, sino que también les permitió promover un sindicalismo inhibido y circunscrito a los ámbitos de la empresa y un tipo "armónico" de relaciones obrero-patronales, cuyo fin no era otro que el de anular las resistencias y luchas de los trabajadores. Cuando éstas (las luchas) llegaron a sobrepasar los límites de su control, el sector empresarial se vió obligado a conceder aumentos salariales y a mejorar en algo las condiciones del trabajo, especialmente con ocasión del boom económico de 1955-57, pero la mayoría de las veces no titubearon en utilizar todo su poder para bloquear y rechazar las demandas de los trabajadores a veces recurriendo a los despidos, otras clamando por la intervención -

gobierno o, en última instancia promoviendo la formación de sindicatos paralelos o "blancos" con el fin de debilitar a los oficiales y al movimiento sindical como un todo (30)

Como una forma de debilitar estas acciones patronales y contrarrestar el poder de la competencia oligopólica que frenaba el sindicalismo fuera de la empresa, los trabajadores empezaron a promover las luchas unificadas a nivel de los sectores industriales. Sin embargo la experiencia que existía a este respecto no podría ser menos frustrante y desastrosa: hasta antes de 1955 la única experiencia del ejercicio del poder y la presión del movimiento sindical más allá de la del sindicato de empresa fueron los llamados a las huelgas generales, todas las cuales, por razones ya conocidas, terminaron en un rotundo fracaso. De allí que los líderes sindicales, sobretodo de Sōhyō, se esfuerzan por encontrar una fórmula que permitiera capacitar y atraer a los sindicatos hacia posiciones que hicieran posible vencer la debilidad del movimiento sindical a causa del sindicalismo por empresa, tan típico de Japón.

Sōhyō tomó la iniciativa y a mediados de 1954 se pronunció por la urgente necesidad de la formación de un frente unificado de lucha para contrarrestar el poder patronal en materia de determinación de salarios. La siguiente formulación se ha reconocido como el punto de partida de Shuntō:

30. Dignas de destacar, en cuanto a la intervención del gobierno, son las huelgas del carbón y las de Ferrocarriles nacionales. En cuanto a la promoción de los sindicatos dobles o blancos por las empresas, hasta hoy se puede constatar su presencia en la industria automotriz, del acero, papel y minería del carbón.

"En tiempos de deflación y recesión económica, un simple sindicato o aún un sindicato por sector industrial, no podrá vencer la política de Nikkeiren de los salarios límites, ni ganar un aumento adecuado de salarios. No existe otro camino que aquel de librar la pelea a través de una lucha gigante, unificada, de todas las industrias a nivel nacional"⁽³¹⁾.

A partir de allí se elaboró una estrategia de política sindical que incluía los siguientes aspectos: 1) plantear una demanda unificada de aumento de salarios derivada, a su vez, de las demandas de los sindicatos afiliados, los cuales debían acordar previamente un mínimo de aumento que satisficiera a todos sus asociados más una cantidad designada como "alfa", la cual sería luchada y determinada individualmente por cada sindicato, 2) la acción de los sindicatos debía desarrollarse a nivel de empresa, pero ciñéndose a los instructivos de la organización nacional, y 3) existiría un organismo coordinador de las acciones a todo lo amplio de la industria nacional.

El 22 de Enero de 1955 el Shuntō Kyōtō Linkai, Comité de lucha de la Ofensiva de Primavera de Sōhyō, inició sus actividades contando primitivamente con el apoyo de las siguientes cinco federaciones nacionales: Gokaroren, que agrupaba a los trabajadores de la industria química y sintética; Tanro, de los mineros del carbón; Shitetsuroren, Federación de los trabajadores de los ferrocarriles privados; Densan, de los trabajadores de la energía eléctrica y Kamiparoren, - -

31. SHUNTO: ON THE INSTITUTIONALIZATION OF SOCIAL CONFLICTS IN PRESENT-DAY JAPAN. Sepp Linhart, Paper for the FOURTH KYUSHU INTERNATIONAL CULTURAL CONFERENCE. P. E2-4.

federación de los trabajadores de la pulpa y el papel. La ofensiva inicial, a través de huelgas, demandas y negociaciones conjuntas, trata de vencer la debilidad generada por la existencia de los sindicatos por empresas, evitar que, como última instancia, los patrones lancen unos sindicatos contra otros y estimular la identificación entre los sindicatos del mismo sector industrial para desbaratar la manipulada "lealdad" hacia la compañía, que tanto mal hace al movimiento sindical.

La política de concentrar los esfuerzos de la ofensiva en las demandas económicas, más que en las políticas, y unificar las peticiones de aumento de salarios sobre una base industrial, fue propugnada por Otha Kaoru, entonces presidente de Gokaroren, y fue oficialmente adoptada por Sōhyō en su sexta Convención Anual en 1955.

En 1957 y por primera vez en las relaciones industriales de postguerra, las tres grandes industrias privadas del acero rehusaron exitosamente las ofertas de sus respectivas empresas y lograron que su proposición de un esquema de aumento salarial anual fuera aceptado. Este hecho dió un gran impulso al programa de Sōhyō de plantear una ofensiva conjunta de los sindicatos de las corporaciones y empresas estatales, Korokyo, los cuales se plegaron de inmediato al movimiento.

El número de sindicatos y trabajadores que se plegaron a Shuntō aumentó año con año, tal como se puede observar en el cuadro No. 21. En 1961 se incorporó Churitsuroren, con una membresía de 630.000 trabajadores, e identificándose plenamente con los propósitos y modalidades instituidas por Sōhyō.

En 1964 la membresía asociada a Shuntō llegó a los 5.21 millones, esto es 6 veces la de 1955; así mismo, el número de sindicatos que no estaban asociados al Comité de lucha conjunto, pero que llevan a cabo sus negociaciones salariales al mismo tiempo que éste, han aumentado significativamente (ver cuadro 21).

A pesar que desde un principio Zenrō y luego Dōmei, su sucesor, adoptaron una postura crítica a Shuntō encabezada por Sōhyō (hé ahí la principal razón), y la llamaron "un movimiento de huelgas programadas", no pudieron evitar que un buen número de sus afiliados llevaran a cabo sus negociaciones en forma simultánea, o muy poco después a las conducidas por Sōhyō, por lo que se puede decir que la suma agregada de los miembros de los sindicatos participantes llegaron a los 6.5 millones en 1964, o sea los 2/3 de todos los trabajadores organizados de Japón. Esta misma cifra subió a los 8.520.000 en 1974, representando a cerca del 70% de todos los trabajadores organizados y al 23% de toda la fuerza de trabajo empleada⁽³²⁾. En 1975 el porcentaje de participación subió al 75% y al 25% en esos mismos departamentos, por lo que hay que señalar que uno de cada cuatro trabajadores en Japón participa en la Ofensiva laboral de primavera.

Que la conducción unificada de las demandas para aumento de salarios a través de Shuntō logró reunir a casi todas las federaciones sindicales en Japón, ya

VOLUMEN DE LA PARTICIPACION LABORAL EN LA OFENSIVA DE PRIMAVERA ENTRE 1955 Y 1964

AÑO	EN EL COMITE CONJUNTO				TOTAL	Fuera del Comité con junto (*)	Total general.
	Sindicatos en la industria privada	Corporaciones públicas y Empresas Nacionales (Korokyo).	Empleados en el Servicio Civil (Komin vj Kyoto Kaigi)				
1955	830.000		1.260.000		830.000	550.000	1.380.000
1956	870.000	870.000	1.360.000		3.000.000	250.000	3.250.000
1957	990.000	880.000	1.360.000		3.230.000	300.000	3.530.000
1958	1.270.000	810.000	1.600.000		3.680.000	320.000	4.000.000
1959	1.500.000	900.000	1.520.000		3.920.000	580.000	4.500.000
1960	1.670.000	900.000	1.600.000		4.170.000	300.000	4.470.000
1961	1.980.000	890.000	1.630.000		4.500.000	930.000	5.430.000
1962	2.400.000	890.000	1.550.000		4.840.000	530.000	5.370.000
1963	2.710.000	900.000	1.650.000		5.260.000	1.370.000	6.630.000
1964	2.830.000	900.000	1.470.000		5.210.000	1.280.000	6.490.000

(*) Esta categoría incluye a los afiliados a Churitsuren, otros sindicatos independientes, y aquellos sindicatos que pertenecen a Zenro, Sodomei, Domeikaigi y Domei, los cuales a pesar de no estar incorporados al Comité Conjunto conducen sus negociaciones salariales en el mismo período de Shuntó.

FUENTE: JAPAN LABOR BULLETIN, Vol. 4, No. 5, Mayo 1965, P. 4

(Los totales están dados en números redondos)

sea en forma directa o indirecta, y se transformó en una práctica institucionalizada dentro de la determinación de salarios, queda claramente señalada con el hecho de que en 1973 el 91.1% de todas las empresas con sindicatos revisaron su programa anual de salarios entre Abril y Junio; más aún, el 74.7% de todas las empresas japonesas con o sin sindicatos revisaron y produjeron sus reajustes de salarios⁽³³⁾.

En cuanto al aumento de salarios a través de Shuntō es posible distinguir algunas etapas: la primera va desde 1956 a 1960 y la ofensiva no fue muy exitosa. Pese a la prosperidad económica, el sector patronal desarrolló una poderosa acción en contra de las demandas de los trabajadores y los aumentos conseguidos fluctuaron entre el 5 y 9% anual, pero a partir de 1961 la cosa cambió y los aumentos fueron siempre superiores al 10%, tal y como se puede observar en el siguiente cuadro estadístico:

33. JAPAN LABOR BULLETIN. Vol. 13 No. 12. Dic. 1974. P. 5.

CUADRO No. 22

PORCENTAJE DE AUMENTO DE SALARIOS ALCANZADOS ENTRE 1965 Y 1975

AÑOS	Promedio para sector privado (%)	Promedio para sector público (%)	Promedio total (%)
1965	10.6	9.6	10.6
1966	10.6	9.8	10.6
1967	12.5	11.8	12.4
1968	13.6	11.9	13.6
1969	15.8	13.8	15.8
1970	18.5	15.9	18.4
1971	16.9	14.9	16.9
1972	15.3	13.9	15.2
1973	20.1	17.5	20.0
1974	32.9	--	32.9
1975	13.1	--	13.1

FUENTE: JAPAN LABOUR STATISTICS. The Japan Institute of Labor, 1974 P. 88-89. JAPAN LABOR BULLETIN. Vol. 14 No. 8. Agosto 1975.

22

En lo que se podría considerar como la segunda etapa de Shuntō, 1961-65, el rápido crecimiento económico, los mayores requerimientos de mano de obra a consecuencia de la restricción del mercado de trabajo, la más alta cotización de los trabajadores jóvenes y de los calificados, la expansión del sindicalismo, la inflación en los precios y los cambios en los patrones del consumo, etc. contribuyeron en una u otra forma a darle más fuerzas a las demandas y negociaciones salariales a través de la ofensiva. Ya se ha dicho que a partir de 1961 los aumentos fueron siempre superiores al 10% y en 1964 alcanzaron al 13%. En esta etapa Shuntō se consolida plenamente dentro del movimiento sindical como una nueva dinámica para encarar las relaciones industriales y como una de las respuestas más efectivas, por lo menos hasta hoy, que el sindicalismo ha opuesto al desarrollo económico japonés sustentado en la competencia oligopólica.

Sin embargo, con todo lo importante que haya sido Shuntō es necesario tener en cuenta que en frente de la concesión de un aumento salarial existen condiciones de deterioro objetivo que muchas veces sobrepasan el monto del aumento concedido; que el Shuntō Kyōtō Linkai no tiene autorización legal para negociar directamente con los representantes patronales y la negociación aún tiene lugar, en la gran mayoría de los casos a nivel de compañía, lo que supone muchas dificultades que obstruyen la formación de un frente verdaderamente unido; por último hay que tener presente también que Shuntō es la coordinación de la lucha para la obtención de un mínimo standard en el aumento salarial, lo que no significa igual aumento de salarios para todos los sindicatos del país. La práctica hasta ahora ha sido que las grandes empresas fijan el monto de sus aumentos y a partir de allí las empresas menores inician sus negociaciones y las cantidades y condiciones obtenidas no siempre coinciden. De esta manera Shuntō respeta plenamente la dualidad industrial.

Una tercera etapa en la historia de Shuntō puede fijarse entre 1966 y 1975 y podría llamarse la etapa de la estabilización e institucionalización, principalmente porque el aumento de su afiliación se ha hecho más estable y ya es plenamente aceptada como una práctica inamovible de las relaciones industriales; al mismo tiempo la defensa salarial que ha hecho arroja resultados positivos, como que en 1974 los trabajadores obtuvieron lo que hasta ahora es el mayor aumento salarial de la postguerra el 32.4%. (Ver cuadro 22)

Aunque signifique adelantarnos un poco a los acontecimientos es conveniente señalar que a partir de 1976 se inicia, o más bien culmina un proceso de dos -

décadas en que Shuntō ha dominado la preocupación de las Confederaciones nacionales y nuevos desarrollos parecen sugerir que los patrones instituidos por este movimiento están colocados bajo la mira de los cambios.

Es importante examinar, aunque sea muy brevemente, cual ha sido y es la actitud de los actores de las relaciones industriales con respecto a Shuntō:

- a) Los trabajadores: apoyo entusiasta ya que la mayoría de los sindicatos japoneses no serían capaces "individualmente" de conseguir los aumentos salariales que consiguen con la ofensiva de Primavera, en especial los sindicatos de las corporaciones públicas cuyos salarios dependen del presupuesto de la nación que se fija cada año. Una estadística emanada de la Oficina del Primer Ministro en 1973 señalaba que el 75% de los empleados en las grandes compañías y el 73% de los trabajadores públicos estaban especialmente interesados en Shuntō, interés que se daba con mayor profusión entre los trabajadores más jóvenes.
- b) Los patrones: el sector patronal, con Nikkeiren a la cabeza, desde un principio fue muy crítico hacia las demandas unificadas y acciones conjuntas para la obtención de aumentos de salarios y se opusieron abiertamente a otra forma de negociación colectiva como no fuera aquella que se lleva a cabo a nivel de sindicato de empresa. Si bien el oponente directo de los trabajadores durante la primera fase de Shuntō es Nikkeiren, federación patronal que se encarga de las relaciones industriales, Keidanren (Keidanren Nihon Keizai Dantai Rengō-Kai) o Federación Japonesa de Organizaciones

Económicas, la asociación más influyente de las empresas privadas japonesas, aunque ha señalado que los problemas salariales y las materias relacionadas con Shuntō no son de su competencia, ante situaciones críticas siempre ha prestado su poderoso apoyo a Nikkeiren en la defensa de los intereses del sector patronal.

- c) El gobierno: el gobierno juega también un papel muy importante en Shuntō, aunque asegure que la información técnica y estadística proveniente de sus ministerios y organismos especializados está disponible para todas las partes. El gobierno no puede ser totalmente imparcial dado que los costos de los salarios de los empleados públicos inciden en el presupuesto de la nación y el aumento de los salarios en general tienen consecuencias directas en la economía nacional. Por último, no puede dejar de estar interesado en los resultados del movimiento, ya que es uno de los más importantes empleadores del país; de allí que use frecuentemente toda su influencia para dirigirlo conforme sus propias políticas.
- d) El papel de organismos mediadores y de la opinión pública: aunque estos elementos no forman parte de los actores que intervienen regularmente en los conflictos relacionados con las relaciones industriales, su papel llega a ser importante, sobretudo en tiempos de Shuntō. En cuanto a los primeros existen algunas organizaciones permanentes que median entre las partes durante los conflictos suscitados en Shuntō; tal es el caso de Chūrōi o Comisión Central de Relaciones Laborales y de Koroi o Comisión de Relaciones Laborales en las Corporaciones Públicas, esta última muy - - -

importante para la mayoría de los trabajadores de las corporaciones públicas y empresas estatales dado sus limitaciones para ejercer el derecho a huelga; de allí que la principal función de Koroi sea la de conciliar y alcanzar un acuerdo entre los puntos de vista de los empleados públicos y el gobierno, de acuerdo a la solución que se ha alcanzado en el sector privado. Existen además otros organismos especializados cuya actividad es más técnica y funcionan como instancias de apoyo informático a las que pueden acudir las partes en conflicto.

Sin duda que la opinión pública juega un papel muy importante en Shuntō por la gran significación que la presión social tiene sobre los conflictos laborales japoneses, de allí que cada una de las partes trate de atraérsela. Por ejemplo en 1974 cuando los trabajadores, en respuesta a los altos niveles de la inflación alcanzados en ese año, demandaron y consiguieron el mayor aumento salarial de la postguerra, el 32.4% contaron con el apoyo de la opinión pública; en cambio en 1975 y 1976, cuando la economía japonesa sufre los efectos de una prolongada recesión, la misma opinión pública aceptó y apoyó los argumentos del sector patronal en el sentido de cautelar los intereses de la economía nacional; así, los aumentos alcanzados fueron sólo del 13.1 y 8.8% respectivamente.

A partir de 1974 la Ofensiva Laboral de Primavera ha adoptado el nombre de Kokumin Shuntō, Ofensiva del pueblo, tanto como para extender la naturaleza de sus demandas como para vincular y lograr una mayor adhesión de las masas. Si bien no es el único factor que decide, el apoyo de los sectores sociales no directamente vinculados al conflicto, es muy importante para el éxito o fracaso de -

Ha sido una costumbre, casi un rito, que Shuntō abra con la publicación de los White papers on wage, es decir con los informes sobre salarios emitidos por los centros nacionales que representan tanto el trabajo como a los patrones (entre Diciembre y Enero). Estos informes juegan un doble papel: por un lado sirven como un arma para la organización respectiva para volcar la opinión pública en su favor y al mismo tiempo persuadir a la otra parte a negociar y aceptar sus demandas; por el otro lado establecen metas estratégicas para los miembros de cada centro nacional llamándolos a solidarizarse y unificarse con sus respectivas federaciones.

En esta primera etapa de las negociaciones no se dá el enfrentamiento directo y el esfuerzo de las partes está más bien dirigido a exhibir un mayor acopio de las informaciones que sustentan sus demandas y contraproposiciones. Los trabajadores presentan su white paper a través de Sōhyō (en Diciembre) y los patrones responden con su propio White paper a través de Nikkeiren (en Enero). A partir de este momento se inicia la segunda etapa que es la de la discusión, a nivel nacional, acerca de la validez y fuerza de las proposiciones y contraproposiciones (Febrero-Marzo).

En esta instancia es bueno recordar que en la década de los sesentas los argumentos de los trabajadores se centaban en la comparación con las condiciones

34. Ilustrativa resulta conocer los resultados de una encuesta conducida por el período ASAHI SHINBUN sobre la reacción de la opinión pública frente a las acciones de Shuntō de 1976: el 7% condenó las huelgas de los empleados públicos como ilegales; el 41% respondió que los efectos sobre la población eran muy grandes y que las huelgas programadas debían cancelarse y el 24% se pronunció en favor de las huelgas considerándolas como un fenómeno inevitable de las negociaciones salariales. ASAHI SHINBUN. Marzo 19, 1976.

existentes a nivel internacional, especialmente con los países europeos. Se argumentaba que existiendo prácticamente el mismo nivel de productividad, los salarios japoneses correspondían sólo a la mitad de los existentes en aquellos países, fundamentación que generalmente fue apoyada por la opinión pública japonesa; en cambio en la década de los setentas, sobre todo después de la crisis petrolera, el argumento de la recesión mundial y sus particulares y prolongados efectos en la economía japonesa, ha ido confiriendo progresivamente mayor peso a las contraproposiciones del sector patronal.

En la tercera etapa se dá la confrontación directa de las partes, utilizando para ello todos los medios de difusión nacional: foros en la T.V., periódicos e incluso la Dieta. Entran también a lidiar los organismos mediadores y la opinión pública a través de encuestas de opinión y muestreos diversos. Es en esta fase cuando los trabajadores hacen uso de la fuerza, como medio de presión.

Las formas de presión son variadas y la huelga no es la única, ni la más frecuentemente utilizada, pero su amenaza o ejecución continúa siendo una herramienta efectiva (Nos referiremos a ellas en el siguiente acápite). Sin embargo y aunque la utilización de la fuerza es un recurso importante para la solución de los conflictos derivados de Shuntō, las acciones no van acompañadas a las demandas, sino que sólo funcionan como mecanismos de amenaza y presión. No de ja de llamar la atención el hecho de que las huelgas sean anunciadas con mucha anticipación y difundidas por todos los medios de comunicación con lujos de detalles (día, hora, duración, área afectada si es que se trata de medios de movilización, etc.) y que, en última instancia, no se lleven a efecto, o aún, en algunos

casos ni siquiera se justificaba programarlas. De lo que se desprende que la huelga en época de Shuntō, más que un recurso de última instancia, se ha transformado en una especie de ritual por el cual los trabajadores hacen demostración más que ejercitación de su poder.

La fase culminante de Shuntō se concentra generalmente en el mes de Abril de cada año, en donde no sólo la mayoría de las huelgas se concentran en ese mes, sino que también tiene lugar la solución global del movimiento. Es muy difícil que los conflictos se prolonguen al mes de Junio. La solución es también muy característica.

Ya hemos dicho que, en términos concretos, la negociación salarial empieza a resolverse cuando uno o dos de los sindicatos industriales mayores conquista el "nivel tope" de aumento salarial, monto que funciona como punto de referencia para que otras empresas privadas y del sector fiscal determinen sus propios niveles de aumento, en una especie de reacción encadenada hasta llegar a las empresas más pequeñas. Salvo excepciones muy localizadas los aumentos logrados por el resto de los sindicatos y otros sectores de trabajadores superan los de los sindicatos que estratégicamente encabezan Shuntō. De allí que el papel desempeñado por éstos para el éxito o fracaso de la ofensiva haya sido y sea aún muy importante.

En un principio (1955-60) Shitetsusoren, Federación General de Sindicatos de Trabajadores de los Ferrocarriles Privados, y Korokyo, Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Corporaciones Públicas y Empresas Estatales, por la

naturaleza de las funciones que ellos desempeñaban (servicios públicos como ferrocarriles, servicio postal y telecomunicaciones), porque eran muy poco vulnerables a las fluctuaciones económicas, porque podían ejercer una mayor presión política y social y lograr un mayor impacto a través de acciones huelguísticas, desempeñaron el papel de conductores de las negociaciones salariales. Sin embargo, las acciones tomadas en contra de ellos, especialmente contra Korokyo (despidos, suspensiones, reducciones de sueldo, amonestaciones), en virtud de las limitaciones al derecho de huelga para los trabajadores de los servicios públicos, contribuyeron a debilitar sensiblemente este liderazgo. Esto motivó que a partir de 1961 el papel conductor de Shuntō fuera transferido a sindicatos más poderosos de la industria privada tales como los del hierro y el acero y los de la Industria Química, Tekkororen y Gokaroren, respectivamente. Así, en el transcurso de la década de los sesentas y principios de los setentas el patrón de aumento de salarios determinado por la acción de Tekkororen tuvo una importancia indiscutible en la ofensiva laboral de Primavera⁽³⁵⁾.

35. Como acción real Shuntō toma la siguiente forma: una vez que el "arreglo" en la industria del acero es alcanzado, siguen las industrias químicas y otras industrias pesadas para finalizar con el arreglo en los ferrocarriles privados. Luego, basados en la proporción standard de los arreglos anteriores, los sindicatos pertenecientes al sector público, cuyo patrón es el Estado, alcanzan sus propios acuerdos empezando primero a nivel nacional y a continuación a nivel prefectural y local. Los acuerdos del sector público (impedidos del derecho a huelga) se negocian a través de Koroi. En el caso de las pequeñas y medianas empresas se dan dos situaciones: aquellas que logran "su arreglo antes que lo determine la industria del acero y aquellas otras (la mayoría) que se esperan hasta después que haya surgido el arreglo en los ferrocarriles privados.

7.- Demandas, huelgas y conflictos laborales.

El exámen de la naturaleza de las demandas de los trabajadores constituye un elemento altamente demostrativo de los cambios que se producen en la conciencia de los trabajadores, en su actitud frente a la función del sindicalismo y frente a las políticas laborales, permite además inferir acerca de los niveles de vida y de las condiciones en que se desenvuelve el mercado de trabajo, etc. A propósito de esto, lo que nos interesa aquí es trazar una coordinada histórica que, aunque de un modo general, sea capaz de mostrar cómo han variado, si es que lo han hecho, las demandas de los trabajadores japoneses en el período de postguerra y a los conflictos y disputas que han dado origen.

En buena medida ya nos hemos referido a los principales cambios que se han producido en las luchas y objetivos del movimiento sindical de postguerra. Hemos sostenido que, mientras el movimiento sindical que se desarrolló inmediatamente después de terminada la guerra fue muy radical y con una fuerte orientación política, una vez que se logró la recuperación y se accedió a la estabilidad económica, los objetivos políticos se debilitaron gradualmente y fueron substituidos por los de tipo económico, que encontraron en la lucha por el aumento de salarios y un mayor bienestar económico la principal razón de ser de los sindicatos japoneses. Una consecuencia directa de este cambio fue Shuntō.

El cuadro No. 23 reafirma con mucho más propiedad lo que señalamos más arriba. Así tenemos que en período que ilustra dicha estadística entre el 70 y 80% de las disputas suscitadas tuvieron su origen en demandas y motivos de tipo

PRINCIPALES DEMANDAS DE LOS TRABAJADORES EN LAS DISPUTAS LABORALES (1955 - 1962)

Naturaleza de las demandas	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962
Total de demandas (índice)	100	100	100	100	100	100	100	100
- Número de demandas	1,538	1,419	1,768	1,874	1,711	2,222	2,566	2,313
Reconocimiento de sindicatos, etc.	1.2	1.3	1.4	1.8	2.0	1.4	1.3	1.6
Término de contrato de trabajo	4.8	4.3	4.4	3.7	3.4	2.5	2.7	1.9
Salarios, Primas, etc.	71.1	72.3	72.4	59.6	67.4	70.0	80.9	83.4
- Aumento de salarios	17.4	25.0	29.5	22.9	27.3	36.2	43.0	48.7
- Objeciones a disminución de salarios	1.8	0.9	0.1	0.6	0.6	0.3(3)	0.4	0.2
- Pego regular	7.3	3.0	2.4	2.2	1.4	0.6	0.4	0.8
- Otras demandas salariales	4.2	3.3	4.0	1.3	1.6	1.5	3.4	1.3
- Bonos	32.7	33.5	31.3	28.4	32.3	28.7	31.6	30.4
- Suspensión de asignaciones	3.2	1.8	1.9	2.3	1.5	0.5	0.4	0.1
- Asignaciones de retiro	4.6	4.8	3.2	1.7	2.6	2.2	1.7	1.9
Condiciones del trabajo	3.3	2.5	4.8	3.7	2.6	1.8	3.2	1.6
- Horas de trabajo.	1.0	0.4	2.5	1.4	0.8	0.7	1.5	0.7
- Vacaciones, festivos	0.9	0.4	0.2	0.2	0.2	0.5	0.5	0.2
- Otras condiciones	1.4	1.6	2.1	2.1	1.6	0.6	1.1	0.6
Efectos del contrato colectivo	0.8	1.3	0.5	0.6	0.7	0.4	0.2	0.2
Administración, personal	17.2	16.8	14.9	18.4	12.6	6.9	7.3	9.1
- Participación en la administración	0.1	--	0.1	--	--	--	0.1	0.2
- Objeciones a la reducción de trabajo	1.7	1.8	1.5	1.4	1.3	0.7	0.9	0.8
- Despidos, Restitución	12.4	11.4	9.2	11.6	8.4	4.2	4.6	5.9
- Otros asuntos personales	3.1	3.6	4.2	5.3	2.9	2.1	1.8	2.1
Provisión de bienestar	0.8	0.8	1.0	1.0	0.5	0.4	0.3	0.1
Otros	0.7	0.7	0.7	11.3	10.8	16.6	4.1	2.2

FUENTE: JAPAN MINISTRY OF LABOR, Rodo Sogei Joken (Labor Disputes Statistics) for 1963 P. 394-95 Cit. A HISTORY OF LABOR... Op. cit. P. 353.

económico, y entre éstas, la mayoría fue por aumento de salarios. Naturalmente que esto tenía que condicionar el comportamiento de los líderes y de la lucha sindical como un todo.

La siguiente síntesis cronológica nos muestra cual ha sido la evolución de las principales demandas de los sindicatos japoneses en el período de postguerra:

- a) Etapa de 1945-50. Se viven un período de excepción: a causa del proceso de recuperación de las devastaciones de la guerra, innumerables sacrificios y concesiones extraordinarias les son exigidas a la clase trabajadora. Las principales demandas tienen que ver con el reconocimiento de los sindicatos y el respeto a los derechos laborales. El cambio de las políticas de la Ocupación y la represión ejercida contra el movimiento laboral, le dá a las demandas un marcado tinte político. Se producen las huelgas iniciales.

- b) Etapa 1951-55. Aunque globalmente se continúa bajo las condiciones del período precedente, ya se pueden apreciar algunos efectos favorables en las condiciones económicas generales (Boom de la Guerra de Corea). Las principales demandas se dirigen contra las restricciones impuestas al desarrollo del movimiento sindical por la revisión de la legislación laboral; por el aumento de los salarios y la seguridad del empleo y por la defensa irrestricta de los 5 principios de la paz. El elemento político de las demandas se manifiesta en la oposición al Tratado de Seguridad nipo-norteamericano y en la sustentación de los principios de paz y neutralidad de Japón.

- c) Etapa 1956-60. A partir de 1955 se establecieron planes económicos a largo plazo (Plan Quinquenal de autosustentación) para la política económica japonesa, cuyos propósitos eran crear facilidades para la modernización económica, incentivar el comercio internacional, reducir la importación y mantener bajo el consumo interno. Frente a esto las demandas y disputas laborales aparecen conectadas con los problemas derivados del ajuste y la racionalización de la estructura industrial que no reparaba en los intereses de importantes sectores laborales (despido, desempleo, bajos salarios en las industrias menos productivas, etc.). Luchas por la expansión del empleo, por la implantación del salario mínimo y la defensa del principio de que los salarios deben ir de acuerdo a la productividad. En esta fase se inicia Shuntō, como factor unificador de las demandas laborales, las cuales se transforman en predominantemente economicistas. No quedaba otra frente a la política de maximización del crecimiento económico que ponía en práctica el sector privado y el gobierno.
- d) Etapa de 1961-65. A consecuencias de la puesta en práctica del Plan para la duplicación del ingreso nacional, cuyas metas principales propendían al aumento del capital social, la introducción de una estructura altamente industrializada, comercio internacional, desarrollo del progreso científico y tecnológico, etc. Japón por acceder a una posición altamente favorable en el contexto económico internacional, al tiempo que en su interior se ha consolidado firmemente el camino capitalista y de libre empresa. En contraste con esta posición ventajosa ha quedado en clara evidencia la carencia de políticas de protección social y de defensa para la clase trabajadora. Las demandas laborales están dirigidas a remediar esta situación; así, la reducción

de las largas jornadas de trabajo; la obtención de un ingreso adecuado para mantener un standard de vida normal; la reducción de las diferencias salariales; la implementación de sistemas de seguridad social, etc. fueron algunos de los principales motivos de éstas. En esta etapa, y por primera vez en Japón, las demandas exhiben elementos de comparación entre la situación existente en Japón y la de países industriales europeos, especialmente en lo que concierne a la relación salarios-productividad. El contraste existente en estas dos realidades dá mayor fuerza a los trabajadores japoneses en sus demandas.

- e) Etapa 1966-70. Japón vive el más rápido y alto período de crecimiento económico de la postguerra cuyas características más notorias son: el pleno desarrollo económico, la intensificación de la escasez de mano de obra y un acelerado proceso de urbanización. Considerables presiones derivadas de la dinámica del rápido crecimiento han afectado los niveles de precios y salarios, la excesiva concentración en la actividad económico-industrial ha dado lugar a serios problemas de contaminación y deterioro del medio ambiente y el proceso de urbanización ha puesto en evidencia numerosos desequilibrios sociales. Frente a este panorama las demandas de los sindicatos abandonan notoriamente su excesiva preocupación por las reivindicaciones economicistas y diversifican sus exigencias; demandan mayor seguridad e higiene industrial, educación y entrenamiento, seguridad social y mejoramiento de las facilidades para la recreación de los trabajadores, cambio de criterios para la asignación de salarios, mayor autonomía para la actividad sindical, etc. Una buena parte de dichas demandas podrían -

sintetizarse en una sola: la necesidad urgente y prioritaria del cambio de la política económica, excesivamente sustentada en el crecimiento económico-industrial, por otra que promueva el bienestar social y mejore los niveles de vida de la población. Consecuentemente Shuntō diversificó sus demandas e incluyó peticiones tales como subsidios para actividades culturales, facilidades para la recreación, servicios médicos especiales, pagos por bodas y funerales y varias otras actividades sociales como bonos por excursiones y reuniones sociales.

- f) Etapa desde 1970-73. Este período representa la última fase de lo que se llama la era del rápido crecimiento de la economía japonesa, etapa - - - que coincide con el recrudecimiento de los problemas derivados de los aspectos controvertidos del modelo de desarrollo. Las contradicciones internas y la situación internacional ponen al descubierto las debilidades del sistema japonés y lo sumen en una de sus crisis más prolongadas. Las demandas sindicales reflejan claramente esta situación: debido a la creciente inflación y a la falta de programas de seguridad social ^{el} ~~en~~ énfasis cambia del aumento del salario nominal al de aumento del salario real (El salario nominal había crecido mucho, pero el salario real continuaba siendo muy bajo en relación a otros países industrializados), ésto para garantizar las condiciones salariales que "capaciten a los trabajadores para cumplir sus aspiraciones de una vida decente en la sociedad", según las demandas de Shuntō 1971.

En el contexto cambiante de las condiciones económicas y la incertidumbre

de sus resultados adquieren mayor fuerza las demandas relacionadas con la estructura industrial, el empleo y la seguridad social; así por ejemplo temas como: la contaminación y el deterioro del medio ambiente, seguridad industrial, reducción de las horas de trabajo, establecimiento de un salario mínimo nacional, extensión de la edad de retiro, compensación para el desempleo, compensación por accidente de trabajo, establecimiento de un sistema anual de seguridad social y seguro médico, problemas de la vivienda, precios inflacionarios y la necesidad de revisión del sistema de impuestos, etc. empiezan a constituir los contenidos principales de éstas.

Es evidente que con el inicio de la década de los setentas las demandas sindicales se han hecho más amplias y diversificadas, al tiempo que se han conectado con la de otros grupos sociales como las de movimientos de ciudadanos y otros grupos de presión. En este aspecto dos puntos han concentrado mayor actividad

1. - Los problemas derivados de la contaminación industrial⁽³⁶⁾, que pasaron a ser parte obligada de la negociación colectiva, aún desde antes de 1970, y 2. - una crítica extendida ante el comportamiento de las grandes empresas comerciales,

36. Es conveniente recordar que entre los casos relevantes de contaminación industrial se encuentran los de Minamata, provocados por deposición y envenenamiento de la población con Mercurio, que involucró a la Cía. Showa Denko en la Pref. de Nigata y a la Corporación Chisso en la Pref. de Kumamoto; el caso de Itai-Itai, contaminación con Cadmio, que involucró a la Cía. Minera y Fundidora Mitsui en la Pref. de Toyama; el caso de Asthma en la ciudad de Yokkaichi, producido por la contaminación del aire que provocaron seis compañías de ese complejo industrial, etc. En todos estos casos y después de largos juicios las industrias mencionadas han sido encontradas culpables.

las cuales se han comprometido en actividades especulativas utilizando el empeoramiento de la situación económica internacional como una excusa para justificar un alza de precios sin precedente y acumular ganancias excesivas. Ha surgido entonces un fuerte clamor popular que demanda un control más firme sobre estas empresas.

Dentro de las demandas sindicales de la postguerra hay por lo menos dos de ellas que, de una u otra manera y con mayor o menor intensidad, han estado vigentes en casi todo el período y han dado origen a violentos conflictos. La primera de ellas deriva del Tratado de Seguridad Nipo-Norteamericano y de la presencia de fuerzas militares extranjeras en Japón, como consecuencia del mismo. Esta situación ha creado las condiciones para que los japoneses expresen su oposición al proceso de remilitarización (no la gran mayoría), su aversión a las pruebas atómicas y armas nucleares y, en general, expresen su apoyo al movimiento Pacifista. Dentro de la larga historia de esta demanda-protesta, uno de sus momentos cúlmines fue el año 1960, cuando la ratificación del Tratado de Seguridad. En esos momentos se originó una de las movilizaciones de masas más consistentes y extendidas que recuerda Japón. Dirigido por Sōhyō y Zengakuren, Federación Nacional de Asociaciones Estudiantiles Autogobernadas, el movimiento llegó a recolectar 13 millones de firmas para un petitorio en contra de la ratificación; convencieron a unos 6 millones de obreros para que declararan una huelga de un día y rodearon la Dieta con obreros y estudiantes que manifestaban pacíficamente. Finalmente estalló la violencia, centenares de manifestantes y policías resultaron heridos y un estudiante fue muerto. Eisenhower canceló su

visita a Japón. Pese a todo esto, la Dieta triunfó y se ratificó el Tratado. Desde finales de los sesentas esta protesta se ha diluido considerablemente hasta hacerse casi inexistente hoy en día.

La segunda de las demandas es la lucha por el derecho a huelga de los trabajadores del sector público, problema que se ha constituido en la más larga disputa laboral de la postguerra y que hasta hoy permanece sin mayores variaciones.

En Japón el derecho de los trabajadores para organizarse, para negociar y actuar colectivamente está garantizado por el artículo 28 de la Constitución. El derecho a la acción colectiva implica primariamente el derecho a huelga. La Ley de Sindicatos ratifica plenamente estos derechos. Sin embargo, leyes específicas establecen que el derecho a huelga está sujeto a restricciones en el caso de los empleados en las corporaciones y empresas estatales, no así los empleados del sector privado que sí pueden hacer uso de ella. Existe pues una evidente contradicción, cuyo origen y motivación histórica ya ha sido explicada anteriormente.

Amparándose en disposiciones que señalan que los sindicatos de los sectores públicos no pueden entrar en negociación colectiva sobre materias que afecten la administración y operación de las empresas y corporaciones públicas, el Estado ha impuesto limitaciones que restringen la verdadera esencia de la función sin dical para un importante sector de los trabajadores japoneses. Para subsanar esto el Estado ha creado Keroi, cuya función es mediar en las disputas y demandas laborales entre los trabajadores y el mismo Estado, cuando actúa como patron.

A pesar que se señala que se trata de un organismo tripartito e independiente del gobierno, su actuación y ejecución de políticas laborales estan estrechamente ligadas a su creador, cuestión que despertó sospechas y dió origen a profundas objeciones de parte de los servidores públicos.

Como se dijo, éste ha sido uno de los mayores problemas sindicales de la postguerra y por tanto fuente permanente de luchas, demandas y discusiones. La posición de los trabajadores aparece claramente respaldada por las convenciones 87 y 98 de la OIT⁽³⁷⁾, organización de la cual Japón es signatario, pero que se resiste a acatar en toda su extensión, particularmente la ratificación de la Convención No. 87. Una consecuencia directa de esta actitud intransigente provocó el fracaso de la llamada "Huelga general por el derecho a huelga" convocada por Sōnyō y Korokyo, entre Noviembre y Diciembre de 1975. Aunque la mencionada huelga se prolongó por espacio de 8 días, lo que es muy poco frecuente en Japón, culminó en uno de los fracasos más rotundos que recuerda el movimiento sindical de la postguerra.

En el fondo, la incapacidad para resolver esta (larga) demanda ocurre porque el problema ha dejado de ser estrictamente laboral para transformarse en uno político, representado por el choque de intereses entre el partido gobernante, el Partido Liberal Democrático, y la oposición, representada principalmente por el Partido Socialista y el Partido Comunista que fungen como los principales portavoces

37. La convención 87 otorga y garantiza el derecho a la organización de los trabajadores y la Convención 98 se relaciona con la aplicación de los principios de los derechos a la organización y a la negociación colectiva. Ambas convenciones existen desde 1948 y 1949 respectivamente.

de los sectores sindicales, especialmente el primero por sus estrechos contactos con Sohyō.

Huelgas y disputas laborales.

En ningún país la negociación colectiva llevada en términos pacíficos puede resolver todos los problemas derivados de las relaciones industriales y las disputas y huelgas ocurren frecuentemente. También es usual que, en el campo de las disputas laborales, las normas sociales y culturales jueguen un importante papel. En el caso de Japón, este último aspecto es particularmente significativo.

En Japón, las siguientes características generales se deben tener en cuenta cuando nos referimos a las disputas laborales: a) la gran mayoría de los actos de disputa tienen corta duración, b) innumerables disputas ocurren diariamente y, c) se dan varios tipos de disputas, de modo que los sindicatos no sólo se ven envueltos en huelgas, la disputa clásica, sino también en otra serie de acciones que tienen el carácter de disputa.

Nos referiremos en primer lugar a la disputa más radical, la huelga: en Japón el promedio de duración de las huelgas es extremadamente corto, pero la tasa de participación es considerablemente alta. En proporción, en la tabla estadística internacional que puede observarse en el cuadro No. 24, Japón exhibe uno de los promedios de huelgas y paros (éstos últimos muy escasos) más bajos, sin embargo los días-hombres perdidos por dichos conflictos son considerablemente más altos que los de Alemania Federal y Suecia, pero mucho más bajos que los de Estados Unidos e Italia.

CUADRO No. 24
 CUADRO ESTADISTICO INTERNACIONAL SOBRE DESPUESTAS LABORALES

PAIS	Código	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
ESTADOS UNIDOS	N/D	3,333	3,367	3,614	3,362	3,655	3,963	4,405	4,595	5,045	5,700
	N/T	1,320,000	1,450,000	1,250,000	941,000	1,640,000	1,550,000	1,950,000	2,870,000	2,650,000	2,480,000
	D/H	19,100,000	16,300,000	18,600,000	16,100,000	22,900,000	23,300,000	25,400,000	42,100,000	49,000,000	42,900,000
JAPON	N/D	1,053	1,403	1,259	1,079	1,234	1,542	1,232	1,715	1,546	1,783
	N/T	918,094	1,680,011	1,517,844	1,183,243	1,050,115	1,682,342	1,132,406	732,505	1,163,357	1,411,698
	D/H	4,912,187	6,149,884	5,400,363	2,770,421	3,165,264	5,669,362	2,741,711	1,829,965	2,840,866	3,633,564
ALEMANIA FEDERAL	N/D
	N/T	17,065	20,363	79,177	316,397	5,629	6,250	196,013	59,604	25,167	89,371
	D/H	37,723	60,907	450,948	1,846,025	16,711	48,520	27,085	309,581	25,249	249,184
ITALIA	N/D	2,471	3,302	3,652	4,145	3,841	3,191	2,387	2,658	3,377	3,788
	N/T	2,337,906	2,697,770	2,909,831	3,693,715	3,245,500	2,309,980	1,887,942	2,244,200	4,862,201	7,306,983
	D/H	5,786,182	9,890,856	22,716,540	11,394,635	13,088,609	6,992,856	14,473,551	8,568,433	9,239,793	37,324,573
SEUCIA	N/D	31	12	10	24	14	8	26	7	7	32
	N/T	1,479	140	3,529	2,841	1,922	248	39,436	90	379	8,997
	D/H	18,830	2,100	3,000	25,069	34,000	4,100	351,559	460	1,239	112,100
INGLATERRA	N/D
	N/T	818,800	778,500	4,432,700	592,500	865,300	876,300	543,900	731,700	2,337,600	1,665,000
	D/H	3,034,000	3,046,000	5,798,000	1,755,000	2,277,000	2,925,000	2,598,000	2,787,000	4,690,000	6,946,000

Código = N/D = Número de despuestas, incluye sólo huelgas y paros.
 N/T = Número de trabajadores involucrados.
 D/H = Días-hombres de trabajo perdidos.

Nota: Tomado en cuenta que el cuadro estadístico sólo considera las huelgas y paros y no otros actos de despuesta, el número de despuestas, en general, es mucho más alto en Japón.

FUENTE: ILO, Year Book of Labour Statistics, 1970. Cit. por Tadashi Hamami, en SOCIAL AND CULTURAL BACKGROUND OF LABOUR-MANAGEMENT RELATIONS IN ASIAN COUNTRIES. The Japan Institute of Labour, 1971, P. 207.

Las huelgas se prolongan sólo por uno o dos días, las más cortas sólo por un par de horas y son las más frecuentes. Raramente podrían prolongarse una semana y, en el caso de que el conflicto se prolongue, los sindicatos no la sostienen por un largo período, ni mucho menos en forma indefinida, sino que repiten el movimiento en forma de oleadas sucesivas, cada una por uno o dos días y así sucesivamente hasta alcanzar la solución.

En muchos aspectos las huelgas en Japón son claramente diferentes al occidente. Por ejemplo, si bien la legislación japonesa exige una votación afirmativa previa para llevar adelante una huelga, ésta llega a ser muchas veces una mera formalidad, ya que los sindicatos votan la huelga tan pronto como han decidido cuáles serán sus demandas, sin que hayan realizado ninguna negociación previa (Ej. el caso de Shuntō). La situación puede llegar al caso en que se vota por una huelga medio año antes de la fecha en que se debería hacer efectiva.

Una vez que los sindicatos han dado su aprobación mayoritaria para la huelga ("establecimiento del derecho a la huelga") los líderes sindicales no reparan mayormente si la parte patronal dió o dará una respuesta favorable a sus demandas o si en el momento de su ejecución algunos miembros del sindicato han cambiado de opinión, dado el tiempo que ha transcurrido; ellos continuarán adelante con lo programado. Esto ocurre porque en su significado y función las huelgas japonesas difieren, como ya se dijo, a las de los países capitalistas occidentales. La huelga es una forma de protesta, o más precisamente, es la forma más sólida de mostrar la fuerza de voluntad y el poder de negociación del sindicato. Cuando ellos van a la huelga no quieren representar con eso que no volverán a sus - - -

trabajos hasta que no esten plenamente satisfechos o completamente derrotados, sino que dan su apoyo al movimiento como una forma de otorgarle mayor seriedad y fuerza a sus argumentos. De allí que algunas veces ellos primero van a la huelga y después inician sus negociaciones. Los patrones también comienzan seriamente a negociar sólo después que los sindicatos han llevado adelante una corta huelga, para demostrar cuán fuertes y serios son.

La huelga nunca va condicionada al cumplimiento total de las demandas y hay ocasiones en que se ejerce independientemente de ellas, sólo como una forma de demostración del poder sindical. Por ejemplo, se han dado situaciones en que un sindicato de empresa, a pesar de tener prácticamente resueltas sus demandas, cumple con su huelga programada; u otras en que el sindicato, para no dañar a su empresa, va a la huelga durante el día y en la noche o en algún otro tiempo extra realiza el trabajo correspondiente, etc. pero no por ello dejan de considerar seriamente sus movimientos huelguísticos. Aun en los momentos más álgidos de una huelga el sindicato no corta sus relaciones con la empresa y emplea todos sus esfuerzos por resolver el conflicto armónicamente, lo que no quiere decir que en determinados momentos se den situaciones violentas. En general, la violencia no es ajena a las disputas laborales japonesas.

Como una tendencia general la mayoría de las huelgas han terminado por centrarse durante el período de las negociaciones de Shuntō, es decir durante los meses de Marzo a Mayo de cada año, siendo muy excepcional las que ocurren en el resto del año.

Entre las huelgas más notables ocurridas desde el inicio del período del rápido crecimiento económico tenemos aquellas que, año tras año, ocurren con motivo de Shuntō y cuya razón principal es la lucha por el aumento de salarios; dentro de las que ocurren al margen de ese movimiento y por razones un tanto diferentes merecen citarse la huelga contra la presencia de la base militar de Sunagawa en 1956; las huelgas de los empleados de empresas y corporaciones públicas en Marzo de 1957, que claman por la extensión del derecho a huelga; la ocurrida con motivo de la disputa de la sucursal de Niigata del sindicato de los trabajadores de los ferrocarriles nacionales en 1957 y la de la mina de carbón de Kijima en el mismo año; la de Nikkyōsō o sindicato de Maestros de Japón, quienes reclamaban contra el sistema de clasificación y la de la compañía papelera Ōhji en 1958. En 1959 ocurre una serie de huelgas en las pequeñas y medianas empresas cuyo motivo principal es la lucha por el reconocimiento y respeto a los derechos sindicales y el mejoramiento de las condiciones del trabajo.

Es necesario recordar que el inicio de la década de los sesentas representó un hito importante en el proceso de consolidación del modelo japonés. En el aspecto económico se sobrepasan definitivamente las políticas de autosuficiencia y se inicia propiamente la etapa del rápido crecimiento económico; en el plano político se consolida plenamente el sistema de postguerra y su marcado carácter corporativista y en el aspecto laboral, aparte de la referida división, la lucha sindical toma rumbos más trascendentes, no sólo por la reactivación de antiguas demandas como aquella del derecho a huelga para los trabajadores de los servicios públicos y empresas estatales, sino por la confrontación de aquellas derivadas de los efectos del rápido crecimiento.

En 1960 tuvieron lugar dos importantes movimientos huelguísticos, el primero en contra de la ratificación del Tratado de Seguridad nipo-norteamericano y el segundo, la famosa huelga de la mina de carbón Mitsui Miike, una de las más largas y significativas de todo el período de postguerra; en 1961 la huelga por la demanda del cambio de la política gubernamental hacia la industria carbonífera, la de la mina de carbón Mittan Takamatsu y la de los empleadores de los hospitales que exigen un mejoramiento de las condiciones del trabajo; la de la industria Shin-Nihon Chisso, planta de Mnamata, en 1962; el llamado a huelga general para Abril de 1964, que como todos los llamados anteriores, no llegó a realizarse.

La gran mayoría de estos movimientos no sólo incidieron en las relaciones industriales, sino que tuvieron una profunda significación en la política, la economía y la sociedad japonesa; tal fue el caso de las huelgas de las minas del carbón Kijima, Mitsui Miike y Nittan Takamatsu, así como aquellas que proponían el cambio de la actitud del gobierno en relación a la minería del carbón, que si bien era movimientos dirigidos contra la racionalización, reorganización industrial y, sobretudo, el desplazamiento de trabajadores debido a la declinación de la industria carbonífera y su imposibilidad de competir con el petróleo, entrañaban también una actitud, más profunda de oposición a la política industrial del gobierno.

A partir de la segunda mitad de los sesentas las huelgas derivadas de los desajustes industriales y desplazamientos de mano de obra disminuyeron ostensiblemente, aunque aquellas relacionadas con Shuntō continúan realizándose - - -

sistemáticamente. El reconocimiento y extensión del derecho a huelga para los trabajadores de los servicios públicos y empresas estatales será uno de los motivos extra-económicos más importantes que impulsarán a la huelga durante este período; así, la huelga de los trabajadores del Correo Central de Tokio en Octubre de 1966 y la del sindicato de trabajadores judiciales de todo Japón en 1969 fueron por este motivo. En 1973 se hizo otro intento, que al igual que el de la huelga general por el derecho a huelga de 1975, culminaron en un rotundo fracaso. En Junio de 1970 tuvo lugar otra protesta contra la renovación del Tratado de Seguridad dirigida por Sōhyō, pero sin mayor trascendencia pues el tratado subsiste hasta hoy.

Dentro de los otros tipos de disputas laborales tenemos aquellas que entrañan ciertas formas de sabotaje encubierto, cuyo fin no es otro que el de producir perturbaciones a la marcha normal de las empresas y presionarlas para que atiendan a determinadas demandas; así tenemos por ejemplo: a) la de trabajar de acuerdo a las reglas, lo que significa la estricta obediencia a las reglas de seguridad y normas del trabajo y negarse a trabajar ante la más mínima falta de observancia de éstas; b) la toma de vacaciones en masa; la ley japonesa garantiza el derecho a tomar vacaciones cuando el trabajador lo desee y los patrones no pueden rehusar. Por supuesto que si todos los miembros del sindicato toman vacaciones al mismo tiempo causarán serios disturbios o la paralización de las operaciones de la empresa, hecho frente al cual no se puede alegar el ejercicio de prácticas deshonestas, acción huelguística o comportamiento ilegal pues simplemente se trata de una toma de vacaciones garantizadas por la ley; c) rehusar el sobretiempo,

práctica muy efectiva en épocas de contracción del mercado de trabajo y en las grandes empresas, en donde el sobretiempo es indispensable para el cumplimiento de determinadas metas productivas.

Todas estas prácticas se ejercen de acuerdo a derechos y garantías legales para los trabajadores, por lo que se anula cualquier intento de acción punitiva de parte de los patrones, aunque la verdadera causa de ellas no es otra que la protesta y la presión para conseguir el cumplimiento de determinadas demandas. Estas tácticas son más frecuentes en los sindicatos de los trabajadores de los servicios públicos en donde las huelgas están prohibidas por la ley y en los sindicatos de las empresas pequeñas y medianas donde no tienen la fuerza suficiente para ir a la huelga por sí solos. Es también una forma de respuesta al carácter limitado y discriminatorio del sistema de relaciones industriales.

Existe además otra serie de acciones menores que también se reconocen como actos de disputa; entre ellas se debe destacar el uso de carteles murales que contienen denuncias, protestas y demandas en relación al incumplimiento o comportamiento de la empresa con determinadas condiciones del trabajo. El acto de pegar estos carteles o desplegados en las murallas, tanto dentro como fuera del edificio de la compañía, en las ventanas o aún en los propios escritorios de los empleados, debe considerarse como una clara denuncia y presión. Otra forma muy efectiva y original de presión es el uso del hachimaki, cinta escrita conteniendo demandas y protestas que los empleados usan alrededor de su cabeza o en los brazos en épocas de conflicto laboral. La idea no es sólo la de demostrar su

-303

inconformidad a los jefes de la empresa, sino también la de denunciar frente a la opinión pública. Esta acción tiene especial efectividad en las empresas de servicios en donde, aparte de exigirse "buena presencia", se tiene que atender a un gran número de personas. En este contexto, el uso del hachimaki causa disturbios a la empresa y contribuye a difundir el conflicto, lo que termina por favorecer la posición de los trabajadores.

Aunque no se puede hablar de una violencia sistémica dentro de las relaciones industriales japonesas, en tiempos de huelga ésta puede surgir entre los usuarios y los sindicatos, sobretodo cuando se trata de huelgas en los servicios colectivos, especialmente el de transportes. Es frecuente también que durante los procesos de negociación ocurran explosiones de violencia y se ejerciten presiones de masas. Existe una particular obsesión en los sindicatos por lo que ellos consideran que, desde que la negociación es colectiva, pueden asistir en masa a la mesa de negociaciones y manifestar directamente su aprobación o rechazo a lo que allí se discute. Esto fue muy frecuente en el primer período de la postguerra y aún hoy lo es en las pequeñas y medianas industrias. De esta forma cientos de sindicalistas pueden asistir a las sesiones de negociación y cada palabra del representante de la compañía que afecte sus intereses se encontrará con un coro de voces que le reprobará y enrostrará su proceder. En ocasiones se ha obligado violentamente al presidente o administradores de la compañía a comparecer ante la asamblea y expresar su punto de vista.

Así, la negociación colectiva no es sólo la acción llevada a cabo por los líderes en representación de sus respectivos sindicatos, sino que en buena medida

también lo es la capacidad de movilización y presión directa que esas masas sin dicales pueden ejercer.

En general se puede asumir que la violencia, cuando ésta surge, deriva del carácter de los sindicatos y de la actitud de los patrones. En el primero de los casos el poder de negociación de los sindicatos es limitado, dado que en su mayoría están organizados en base a una empresa y a las condiciones económicas imperantes en la misma; las finanzas sindicales, muy importantes en los conflictos, son siempre débiles debido a lo restringido de su organización (por lo general); y, cuando hay conflictos graves es más fácil para los patrones contratar trabajadores de fuera de la empresa, sobretodo si éstas son pequeñas. En el se gundo, los patrones son hostiles hacia los sindicatos, especialmente en las peque ñas y medianas empresas, les dan poca importancia, les temen, rehusan negociar o no negociar de buena fé. De allí entonces las explosiones de violencia.

En razón de esto no todos los conflictos se resuelven en forma pacífica y am ble, algunos se prolongan y culminan en enfrentamientos violentos.

Se podría afirmar que, colocados frente a las instancias de un conflicto labo ral, los sindicatos japoneses desarrollan dos tipos de actitudes: por un lado de muestran una gran solidaridad y conciencia de identificación con la empresa y se muestran dispuestos a conciliar en sus negociaciones apelando a la mutua com prensión; por el otro, hacen gala de una poderosa conciencia y disciplina sindical. Por esta razón una vez que el conflicto se declara y llega a ser imposible resol ver a través de la mutua comprensión, el sindicato se radicaliza, los miembros se involucran emocionalmente en el conflicto y luchan violentamente hasta el final,

aunque esto signifique el despido masivo y la destrucción de su sindicato, tal como ha ocurrido en reiteradas ocasiones en la época de postguerra.

Sin embargo, el rasgo dominante son las relaciones armoniosas. En Japón, la relación entre empleado y patrón no es sólo una relación contractual que se circunscribe a proporcionar trabajo y recibir una paga por ello, es mucho más amplia. En ella entran en juego una serie de mecanismos sociales tanto de dentro como fuera del núcleo de trabajo que, sintetizados en la solidaridad e identificación del trabajador con su empresa y el apego a la práctica de la mutua comprensión entre sindicato y empresa para resolver los conflictos laborales, terminan por anular, la mayoría de las veces, las acciones violentas en la negociación. En este sentido las disputas laborales japonesas difieren notoriamente de las de otros países, en primer lugar porque existe en torno a ellas una fuerte presión social que las encamina hacia la búsqueda del consenso, incorporando a cada una de las partes una gran responsabilidad para resolver la disputa por sí mismos, sin los resortes de un conflicto abierto o generalizado; en segundo lugar porque existe la tendencia de que la acción sindical debe ser conducida en una forma más demostrativa que directa, esto es, informar a la opinión pública que los trabajadores sienten que el patrón ha fracasado o ha mostrado poca disposición para hacer lo que debería de haber hecho en relación a la satisfacción de las necesidades de sus empleados, así, las acciones encubiertas a las que nos hemos referido como la toma de vacaciones en masa, el trabajo de acuerdo a las reglas, la supresión de las horas extras y el uso de hachimaki no tienen otro fin que el de presionar al patrón y demostrar que detrás de ellas existe una fuerza real que

respalda sus demandas y, en tercer lugar, la gran mayoría de los sindicatos son muy cuidadosos en cuanto al alcance de las disputas puesto que el interés de sus miembros está ligado con los de la empresa, de modo que una actitud frecuente es la de abstenerse de cualquier acción que probablemente pueda perjudicar su actividad a largo plazo. Aún más, cuando un conflicto se ha extremado, es usual que se llame a un mediador de prestigio para que concilie los intereses de las partes y, generalmente, se alcanza la solución, pues lo que anima a los trabajadores es el hostigamiento más que provocar daños a la empresa.

Como se puede ver, el contexto social y la influencia del mismo es uno de los elementos claves en la determinación y solución de las disputas laborales.

La culminación de un conflicto laboral es el convenio entre los trabajadores y la empresa correspondiente, como ocurre en todas partes; sin embargo en Japón los convenios colectivos tienen algunas diferencias con las formas de occidente: los acuerdos son muy generales y su fraseología no siempre es precisa, debido a que las partes dan mayor importancia al espíritu del convenio y al establecimiento, a través de él, de una relación constructiva más que a la palabra escrita; se dá mucho énfasis a la responsabilidad de las partes y, en casos de dificultades para su cumplimiento, se apela a la mutua comprensión de las mismas; el convenio no significa necesariamente que los conflictos y las negociaciones han dejado de existir pues, debido a la ambigüedad y generalidad con que son elaborados los convenios colectivos, es necesario, aunque en un grado menor, sostener permanentes consultas y nuevas negociaciones, de allí que no resulte exagerado decir que los sindicatos japoneses negocian cada día; por último, debe - -

destacarse que es muy poco común realizar o promover una disputa por quejas individuales, tales querellas generalmente surgen a través de formas colectivizadas, dentro de la metodología que ya se ha descrito.

8.- Conclusiones.

El asumir que tanto el desarrollo económico-industrial, el alto nivel tecnológico, como el mejoramiento de la vida material y social de los trabajadores conduce a un mayor grado de uniformidad en los sistemas de relaciones industriales y a un proceso de nivelación en las condiciones del trabajo en los países industriales, pareciera ser un axioma generalmente aceptado. De acuerdo con esto se podría sostener que el sistema japonés de relaciones industriales no tendría muchos problemas para equipararse al de los países europeos o norteamericano o viceversa, con el agregado favorable de que tales estructuras corresponden a experiencias desarrolladas al amparo de relaciones capitalistas de producción.

No obstante que se pudiera estar de acuerdo y llegar a reconocer algunos puntos de convergencia y de equiparidad en relación a la generalización anterior, es necesario hacer algunas precisiones cuando se trata de Japón. En primer lugar dicha generalización no atiende debidamente las diferencias histórico-culturales que, tal como hemos visto en el desarrollo de este trabajo, en el caso japonés tienden a preservar estructuras tradicionales o de "tipo subdesarrollado", en

una sociedad que por muchos indicadores económico-industriales es considerada como una sociedad industrial, o aún, como una sociedad post-industrial.

* Un segundo punto a destacar dice relación con la necesidad de precisar las diferencias, no en cuanto a su funcionalidad, sino en cuanto a las instituciones que conforman el sistema de relaciones industriales. En este caso las diferencias están circunscritas básicamente a ciertos rasgos específicos que adoptan en Japón las formas de empleo, la determinación de salarios, la organización sindical y determinadas relaciones sociales y vigentes dentro de la empresa.

* En tercer lugar está el problema de los criterios para definir si un sistema de relaciones industriales es racional y moderno o atrasado y retardatario, lo que sería el caso entre Japón y los demás países capitalistas industrializados.

Si por un sistema racional y moderno se entiende uno que proporcione un justo y no inflacionario medio de determinación de salarios; que asegure condiciones del trabajo y prácticas de empleo adecuadas, satisfactorias y extendidas a la gran mayoría de los trabajadores; que hay^{a)} una estrecha correspondencia entre productividad y salarios; que exista un sistema de bienestar social que proteja al trabajador en actividad y también más allá de su vida productiva; y, por último, que proporcione un contexto adecuado para la interacción de los actores del sistema y que, no sólo debiera ser estable y satisfacer las necesidades de las partes directamente involucradas, sino que también beneficiar a la comunidad como un todo, tendríamos que concluir que ningún país capitalista industrializado cumple a cabalidad con la racionalidad indicada, y mucho menos Japón, quien

no cubre satisfactoriamente varios de esos requisitos. Cabría entonces pensar que el sistema japonés es uno atrasado.

Ahora, si por el contrario, la eficiencia y modernidad la medimos por sus resultados, ahí están los niveles espectaculares alcanzados por el crecimiento económico de Japón, que no sólo son comparables, sino que en muchos rubros superan las estadísticas exhibidas por algunos de los países que tienen un sistema de relaciones industriales supuestamente más racional y moderno que el japonés.

¿De dónde viene entonces la funcionalidad y efectividad del sistema japonés? ¿Cuál ha sido la clave de su éxito, que le ha permitido colocarse en lugares tan espectantes dentro de las naciones más industrializadas y económicamente poderosas del mundo?

Creemos que la explicación fundamental está en la implantación del sistema japonés de postguerra y en el orden de prioridades que como nación se fijó. La determinación de hacer del crecimiento económico una tarea nacional y patriótica permitió al sistema económico y político ejercer un gran control, tanto directo como indirecto, sobre las fuerzas productivas y dirigir las prioritariamente a este fin. Consecuentemente, el ritmo tan notablemente rápido que se le imprimió al desarrollo económico, requirió de una acumulación por lo menos igual, lo que llevó a favorecer a las fuerzas poseedoras y administradoras del gran capital, propiciando con ésto el progreso de las grandes asociaciones económico-financieras, en desmedro de la gran masa de pequeños y medianos propietarios que fueron

quedando relegadas.

No cabe dudas de que en este sentido el mal llamado milagro japonés fue el resultado de una planificación calculada, férrea y pragmática, dirigida hacia el crecimiento económico y orientada hacia los logros productivos, más que a una concepción del desarrollo integral de una sociedad. Así, casi todo el desarrollo tecnológico, político, cultural y el remanente social tradicional fueron acondicionados favorablemente para la obtención de esos objetivos.

En consecuencia la dinámica del capitalismo japonés movilizó todo lo que le era útil para asegurar el éxito de su empresa y hubo en realidad pocas o muy débiles presiones para distraer mayores recursos hacia usos económicos poco productivos, como lo fueron los servicios públicos y programas colectivos de bienestar y seguridad social.

En definitiva, el sistema de relaciones industriales, transformado en uno de los típicos productos, y pilar a la vez, del sistema japonés de postguerra no haría otra cosa que servir a los propósitos para los que fué reacondicionado: apoyar incondicionalmente las metas del crecimiento económico, transformadas en el imperativo nacional.

CAPITULO V

LOS PILARES DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES

En los capítulos anteriores hemos examinado el origen y establecimiento del sistema de relaciones industriales en el período de preguerra y también nos hemos referido a las circunstancias que acompañaron su reposición durante la post guerra. Ahora nos dedicaremos a examinar el comportamiento de los componentes más característicos del sistema en lo que fué su fase de plena maduración y funcionalidad: la era del rápido crecimiento económico.

Es claro que éste exámen sólo podrá ser a través de un bosquejo general y en términos de las expresiones puras del sistema, con el consiguiente riesgo que presentan todas las generalizaciones. De hecho, la dualidad industrial japonesa crea tales variedades que la realidad puede llegar a rebasar el bosquejo general; sin embargo, para obviar esta dificultad partiremos de la premisa de que todas las empresas japonesas comparten los mismos valores, independientemente de que sean o no capaces de adoptar el sistema en toda su expresión.

Como se ha señalado anteriormente, dentro de las relaciones industriales japonesas, particular atención debe darse a la interrelación de tres instituciones básicas, mismas que han sido reconocidas como los pilares del sistema: el sistema de empleo de por vida o Shōgai Koyō Seidō, el sistema de salarios por - - -

antigüedad o Nenkō Chingūin Seidō y el sindicato por empresa o Kigyō-betsu Kumiai. Sin embargo, hay todavía otro elemento, tan importante e interdependiente como los anteriores, para la operatividad del sistema general, mismo que debe ser reconocido como un cuarto pilar. Este no es otro que el conjunto de normas sociales existentes dentro de la empresa.

1.- El Shōgai Koyō Seidō o sistema de empleo de por vida.

Dicho sistema describe una condición mediante la cual un trabajador, sea éste de cuello blanco o azul, tiene el empleo garantizado desde el instante que ingrese a la compañía hasta su retiro de la misma, que usualmente es a los 55 años de edad. Desde el momento de su ingreso, generalmente después de su graduación de la preparatoria o de la universidad, recibirá todo el entrenamiento que la compañía proporciona y usará su habilidad cuando, donde y como ésta lo decida. Está también claramente establecido en el contrato de trabajo que el empleado se retirará obligatoriamente cuando alcance la edad de retiro estipulada por la empresa, que como se dijo, es usualmente a los 55 años de edad. Salvo circunstancias muy extraordinarias, un cuadro que ha alcanzado la edad de retiro puede ser promovido a los niveles superiores de la empresa conservando su status económico y jerárquico, pero la gran mayoría debe retirarse y, en ocasiones, puede llegar a ser recontratado, pero ya bajo condiciones económicas muy diferentes a las alcanzadas por su antigüedad en la empresa y su edad.

En cualquier caso, es decir si es o no reemplazado, al momento del retiro el trabajador recibe una sustancial suma de dinero por el concepto de "la suma total de retiro" de su empresa, la cual le ayudará a mantenerse hasta que sea cali

ficado como acreedor a la pensión de ancianidad que otorga el Estado a partir de los 60 años de edad.

Es natural que frente a la expectativa de permanecer vinculado "de por vida" a una misma empresa, el aspirante al empleo se esfuerce por seleccionar "la empresa" adecuada, tanto por su prestigio como por las condiciones del trabajo, y se lance a una competencia despiadada frente a sus "rivales" de generación para lograr tal objetivo. Por su parte, para el patrón es muy importante seleccionar lo mejor posible a sus nuevos empleados y "futuros miembros de la gran familia" de su compañía, para cuyo efecto no sólo toma en cuenta su habilidad y potencialidad como trabajadores o empleados, sino también su personalidad, carácter, inclinación política y, algunas veces, los antecedentes familiares.

Para asegurar la identificación y lealdad hacia la compañía los patrones acuden preferentemente a los recién graduados de las escuelas secundarias superiores y universidades, en busca de trabajadores jóvenes que no hayan tenido contacto previo con algún tipo de trabajo en otras industrias, con lo que los empleadores no sólo aseguran que los nuevos trabajadores inicien su "vida laboral" en la compañía, sino que también, aparte de pagar más bajos salarios como son los de nuevo ingreso, moldean y capacitan a los individuos de acuerdo a los intereses y necesidades de la empresa⁽¹⁾. Sólo cuando la disponibilidad de nuevos - -

1. El proceso de reclutamiento comienza medio año antes de la fecha de incorporación, que usualmente es a fines de Marzo o I de Abril; es decir que desde Septiembre y Octubre se inician los exámenes de clasificación, entrevistas y selecciones, proceso que por lo general termina a fines de Febrero, cuando se publica la lista de aceptados. Las empresas más prestigiadas, por lógica, concentran el mayor número de candidatos, lo que hace más competitiva la selección.

graduados se restringe severamente, tal como ocurrió en el transcurso de la década de los sesentas, los patrones acuden a la contratación de trabajadores de mediana edad y, excepcionalmente, a los de avanzada edad.

Cuando un nuevo graduado se une a una compañía y empieza "su carrera", él sabe que será promovido al nivel administrativo en alrededor de 15 años de permanencia dentro de la empresa. Hasta que es promovido al nivel administrativo, él pertenece al sindicato y participa en todas las actividades sindicales. Una vez que es nombrado administrador, deja de ser miembro del sindicato y tiene que ver con él sólo cuando se trata de velar por los intereses de la compañía. Esto significa que, tanto práctica como mentalmente, la transición de empleado a administrador se produce casi automáticamente, lo que influye en su actitud hacia la compañía y el sindicato. Por lo demás, como empleado y como miembro del sindicato, él ha mantenido desde mucho antes una doble lealdad, hacia la compañía, porque sabe que a través de la protección del sistema de empleo de por vida eventualmente llegará a ser un miembro de la administración de la empresa, y hacia el sindicato, porque a través de él puede negociar mejores salarios y mejores condiciones del trabajo. De esta forma, la mayoría de los miembros del sindicato mantienen, típicamente, un sutil equilibrio entre la empresa y el sindicato.

Si bien, en términos estrictamente contractuales, el Shōgai Koyō Seidō garantiza la seguridad del empleo para los trabajadores; en el caso de las empresas, impone la obligación de conservar a ultranza el número de sus empleados. Esto supondría algunas dificultades para la empresa, sobretudo en tiempos de crisis, ya que imposibilitada para despedir empleados sufriría una sobredotación de - -

fuerza de trabajo; sin embargo no ocurre tal cosa, puesto que desde su establecimiento hasta hoy día este sistema de empleo beneficia a "un número selecto de empleados regulares de la compañía" o seiki jugyōin, situación que determina condiciones de trabajo muy diferentes, por no decir claramente discriminatorias, para otros tipos de empleados como los rinji-kō, trabajadores temporales (hombres y mujeres), los shogai-kō o reservas especiales provenientes de fuera de la compañía (proporcionados la mayoría de las veces por empresas subcontratantes) y los trabajadores estacionales o deka segi-kō, que subsisten simultáneamente con el sistema de empleo de por vida y le dan a las empresas las posibilidades de maniobrar y ajustar su fuerza de trabajo, según sea el grado de dificultad que afronten. En otras palabras, gracias a los trabajadores temporales puede operar y mantenerse el sistema de empleo de por vida.

Por otro lado, como ya se ha hecho notar en otras partes de este mismo trabajo, el Shōgai Koyō Seidō ha terminado por concentrarse en las grandes empresas cuyas condiciones económicas permiten la observación de esta práctica; en cambio en las pequeñas y medianas empresas, por más que se esfuercen por adoptar plenamente dicho sistema, no pueden proporcionar el mismo cuadro de garantías, condiciones y seguridad de empleo que las primeras.

Ahora, si bien es cierto que no existen mayores dificultades para asumir que este sistema de empleo beneficia a un número selecto de trabajadores, el que se sostiene gracias a que existe un buen número de trabajadores temporales e irregulares que se sacrifican sin mayores posibilidades de oposición por el funciona

amiento del mismo, ha terminado por ser una práctica más propia de las grandes empresas que de las pequeñas y medianas; el problema aparece cuando se trata de establecer cuál es la proporción exacta o aproximada de los trabajadores que disfrutaban de los beneficios del sistema de empleo de por vida y cual es la de los trabajadores temporales e irregulares, que conscientemente o inconscientemente se sacrifican por el mismo. De esto depende, en última instancia, la constatación de la creencia bastante extendida de que este sistema de empleo sólo beneficia y es accesible a una minoría privilegiada de los trabajadores japoneses.

Sorprende el hecho de que las estadísticas japonesas, tan minuciosas y veraces en muchos aspectos, no presenten, hasta donde sepamos, una información clara y detallada en torno a esta situación.

Algunas fuentes no muy recientes⁽²⁾ señalan que en 1961 alrededor del 7% de los trabajadores en la industria manufacturera era empleados temporales, mismo que en ciertas industrias de la construcción naval fluctuaban entre el 30 y 40%. En una gran industria automotriz los trabajadores temporales alcanzaron al 20% de la fuerza de trabajo empleada en ese sector. Otra fuente señala que en la industria de maquinaria de transporte la proporción de los trabajadores temporales, en relación al total de empleados, subió del 25 al 31% entre 1960-61 y que en toda la industria manufacturera la proporción aumentó del 17 al 19% en este mismo período⁽³⁾. De lo que se tendría que inferir que, por oposición, la gran mayoría

2. THE DETERMINATION OF WAGES IN JAPANESE INDUSTRY. Kiyotaka Yoneda. University of Hawaii. Industrial Relations Center. 1963. P. 4.

3. THE JAPAN READER No. 2. Op. cit. Koji Taira. "Non-Permanent Employment". P. 461-164.

de los trabajadores tienen empleo permanente o de por vida. Sin embargo, todos estos datos son refutados absolutamente por otra fuente que, más o menos para el mismo período, estima que la proporción de los empleados regulares beneficiados por la condición del empleo de por vida equivale a sólo 1/5 de todos los trabajadores de la industria de transformación⁽⁴⁾, con lo que ahora la gran mayoría de los empleados resultan ser los trabajadores temporales. Ahora bien, cualquiera que haya sido la proporción correcta, ésta tuvo que variar significativamente con el transcurso de la década de los sesentas debido a la escasez de mano de obra y el aumento de la competencia por atraerse a los recién graduados, fenómeno que terminó por aumentar la proporción de los empleados permanentes.

* Ante la carencia de fuentes directas, precisas y más o menos actualizadas hemos optado por la utilización de una fuente indirecta que relaciona el empleo permanente con la tasa de sindicalización. Sabemos que un trabajador no puede ser miembro del sindicato de la empresa si no tiene la condición de empleado permanente y viceversa, de lo que se deduce que si la tasa de sindicalización general fué, por ejemplo de 33.2% en 1973, la proporción del empleo de por vida en toda la industria japonesa fué aproximadamente del 33% para ese mismo año, lo que evidentemente lo transforma en una condición minoritaria y privilegiada para un cierto sector de la clase trabajadora. Aún más, la diferencia entre la tasa de sindicalización de las grandes empresas con respecto a las pequeñas, que en el año 1974 fue de 69 y 11% respectivamente, nos estaría indicando, en buena medida,

4. ECONOMIC DEVELOPMENT AND CULTURAL CHANGE. THE CHARACTERISTICS OF JAPANESE LABOR MARKETS. Koji Taira. Vol. 10. January 1962.

el grado de diferencia entre la adopción del sistema de empleo de por vida entre las pequeñas y grandes empresas.

Aunque la proporción que se ha querido establecer no se ajustara estrictamente a la realidad, es un hecho que las condiciones de empleo prevaletientes en las grandes empresas distan mucho de ser las que se dan en las pequeñas industrias, lo que de por sí está generando claras diferencias entre los trabajadores, aunque estos llegaran a tener la misma condición de empleados de por vida.

En consecuencia, creemos que no es aventurado sostener que el Shōgai Koyō Seidō es un sistema que beneficia a una minoría selecta de empleados permanentes de la compañía frente a la gran variedad de los trabajadores temporales e irregulares, que por lo general reciben sueldos y salarios equivalentes a un 70% y menos, con respecto a los primeros y que, en tiempos de crisis y de reducción de la fuerza de trabajo, serán los primeros en ser despedidos.

Como dato adicional y para reforzar lo anterior habría que señalar que la gran mayoría de las trabajadoras mujeres, que en 1973 alcanzaban los - - - 20.450.000, es decir el 39% de la fuerza de trabajo de Japón, por una serie de circunstancias especiales y discriminatorias, no están incorporadas al sistema del empleo de por vida.

La condición del empleo de por vida no sólo es privilegiada por que proporciona la seguridad del empleo y el otorgamiento de una suma total de dinero al momento del retiro, lo es también por el sistema de aumento de salarios de acuerdo a la edad y permanencia en la empresa, la educación y entrenamiento dentro de

la misma, la seguridad social y las facilidades para la recreación, el uso de casas y dormitorios de la compañía, servicios médicos especiales y otra serie de garantías ^e mayores que dependen de la solvencia económica de cada empresa.

Las características del mercado de trabajo de la postguerra hizo de este sistema de empleo una estructura muy eficiente para los patrones, lo que facilitó el crecimiento económico en el sentido que éstos y el Estado lo habían diseñado. Especialmente atención a este respecto merecen todas aquellas relaciones tendientes a crear un medio ambiente favorable para un desenvolvimiento normal y estable de las relaciones entre el capital y el trabajo, si es que se entienden por normales todos aquellos mecanismos que protegen y facilitan la gestión del capital.

Dentro de las condiciones que permitieron la estabilización y consolidación del Shōgai Koyō Seidō en la era del rápido crecimiento, destacamos las siguientes:

- a) Las condiciones básicas: es conveniente recordar que la crisis económica y el mercado de trabajo abarrotado de mano de obra disponible en la época inmediatamente posterior a la guerra tenía necesariamente que transformar la idea de la seguridad del empleo en uno de los más poderosos incentivos de las aspiraciones de la clase trabajadora. Así, las insuficientes oportunidades de empleo y el temor al desempleo, terminaron por transformar la extensión del empleo hasta la edad de retiro en una aspiración generalizada y altamente deseable. Por otro lado, la parte patronal, para asegurar la mantención de esta práctica, especialmente en momentos de fluctuaciones - - -

económicas, tendieron a aumentar la proporción de trabajadores temporales y a la utilización de pequeñas y medianas empresas subcontratantes en un mayor grado que durante el período de preguerra. De esta forma las compañías pudieron obtener el máximo de cooperación de los trabajadores en la aceptación del Shōgai Koyō Seidō y contribuir, a continuación, a la expansión operativa de las empresas; fue también terreno propicio para reactivar la "lealtad a la compañía", sentimiento muy acorde con la tracción japonesa.

- b) El rápido crecimiento económico extendió el empleo de por vida: debido al incremento de la actividad económico-industrial el mercado de trabajo se comprimió y cada día se hizo más difícil reclutar y retener a los trabajadores jóvenes. Consecuentemente aumentó el grado de demanda de los trabajadores de mediana y avanzada edad, así como la de trabajadoras mujeres por tiempo parcial. El empleo de trabajadores temporales llegó a ser difícil y también, como resultado del aumento de salarios en las pequeñas y medianas empresas, llegó a ser cada vez más difícil la utilización de empresas subcontratantes a bajo costo, por lo que la gran mayoría de las empresas se vieron obligadas a extender su cuota de empleados permanentes y a asegurar así un abastecimiento estable de mano de obra.
- c) Receptividad frente a los procesos de racionalización y cambios tecnológicos: con la mantención del empleo de por vida la mayoría de las empresas no confrontaron mayores dificultades para introducir los cambios tecnológicos y realizar los ajustes administrativos que la nueva racionalidad económica requería. Esto sucede porque el aspecto dominante en la determinación

del salario lo constituye la antigüedad dentro de la empresa y no la función, de modo que el cambio de una posición o función a otra no origina conflictos ni afecta, en ese sentido, los intereses de los trabajadores. En consecuencia, como la seguridad del empleo no estaba amenazada, no había razón para que dichos trabajadores resistieran mayormente los cambios tecnológicos y de racionalización administrativa; en este estado de cosas, la empresa japonesa, con respecto a otras, tiene gran libertad para desplegar y emplear su fuerza de trabajo, sin el temor a conflictos y fricciones acerca de la demarcación o diferenciación ocupacional.

- d) Falta de movilidad a cambio de seguridad: desde la perspectiva de los trabajadores, la pérdida de la movilidad horizontal o entre las empresas derivada de la aceptación del empleo de por vida, aparece compensada por la garantía de la seguridad en el empleo y por una amplia movilidad vertical dentro de la empresa, que se sustenta en un sistema de promoción determinado básicamente en función del tiempo de permanencia en dicha unidad productiva⁽⁵⁾. Una vez alcanzada la edad de retiro obligatorio, el empleado recibe la suma total de dinero por dicho concepto y tiene la opción de ser reemplazado, como trabajador temporal, en la misma empresa o en alguna empresa subsidiaria o asociada a la anterior, como ocurre frecuentemente, y en cuyo

5. Es bien conocido que el sistema de promoción que utilizan las grandes empresas para los graduados de la Universidad se funda en una periodificación estricta: después de 7 años del ingreso es promovido a Kakari-chō o Jefe de Sección; a los 12 años será Kacho o Jefe de Sección y a los 19 años de permanencia en la empresa será promovido a Bucho o Jefe de División. Si a los 52 años de edad no tiene perspectivas de alguna promoción especial a los niveles superiores de la administración, el retiro a la edad de 55 años será automático.

caso recibirá un salario sustancialmente inferior al percibido anteriormente⁽⁶⁾. Desde la perspectiva de la empresa y del Estado, cuando oficia como patrón, la adopción de este sistema de empleo contribuyó notablemente a la estabilidad del empleo y a conformar, en cierta medida, una dócil fuerza de trabajo.

- e) El Shōgai Koyō Seidō y su contribución a la idea de la armonía en las relaciones industriales: la adopción de este sistema de empleo viene siendo causa y consecuencia de la promoción de la idea de la "armonía laboral" y de la "indestructibilidad del grupo de trabajo", conceptos que, hábilmente manipulados por los empresarios, han conducido al establecimiento de un ambiente laboral un tanto idílico en el cual el empleado, que debe trabajar en la misma compañía por toda su vida, debe subordinar su individualidad y buscar la cooperación de sus compañeros para la consecución de los objetivos superiores de la empresa que, a su vez, pasarán a ser los suyos. El desarrollo de relaciones armoniosas entre empleado y patrón y entre individuo y grupo de trabajo se transforma en condiciones indispensables para el logro de estos fines. En consecuencia, no es nada raro que en este contexto las relaciones laborales conflictivas sean poco frecuentes y mucho menos aquellas extrema

6. De acuerdo a estadísticas de retiro suministradas por el Ministerio del Trabajo de Japón en 1974, el 80.4% de los retirados se reempleó, el 4.4% se auto-empleó y sólo el 14.7% no trabajó.

das hacia acciones de huelgas ⁽⁷⁾.

Desde el punto de vista de otras sociedades industriales el sistema de empleo de por vida adoptado por Japón parece expuesto a varios tipos de objeciones. Se preguntan por ejemplo: ¿Cómo podría una empresa alcanzar la necesaria expansión o contracción, propias de una eficiente economía, si el factor trabajo no se despliega libremente o al menos no tiene un mínimo de movilidad? Se duda si dicho sistema no conduciría a una sobredotación de la fuerza de trabajo dentro de una empresa, puesto que, tratándose de una típica economía de mercado, dicha empresa debería tener la suficiente flexibilidad en el manejo de los costos de producción, especialmente en los costos del factor trabajo, para ajustarse a las fluctuaciones económicas. Por último, ¿No pierden las empresas japonesas el cruce fertilizador de ideas que acompañan la movilidad del trabajo?

En definitiva, lo que algunos empresarios extranjeros parecen pensar es que el empleo de por vida y el sistema de salarios que le acompaña, aparecen como "irracionales e ineficientes", puesto que obligan a las empresas a mantener prácticamente inalterables las nóminas de pagos, aún durante períodos de recesión económica.

7. Ilustrativo a este respecto nos resultó la constatación de que, a pesar de las numerosas instancias de negociación colectiva, los trabajadores de la empresa TAKIRON, filial Kandatsu, en sus 23 años de funcionamiento nunca han requerido de la huelga para resolver sus problemas laborales; fenómeno más o menos similar nos ocurrió con la compañía NISSAN, que fundada en 1933, tuvo su última huelga en 1953 y desde allí hasta la fecha, es decir 26 años, las negociaciones entre sindicato y empresa no han requerido de la utilización de la huelga y eso a pesar de su participación en Shuntō; lo mismo podemos decir con respecto a la empresa HONDA MOTOR, filial Sayama, que desde su establecimiento en 1964 no ha conocido el fenómeno de la huelga.

La mejor respuesta japonesa es, sin dudas, que el boom económico de post guerra no ofrece evidencia de que el empleo de por vida haya tenido, en general, efectos nocivos o perjudiciales. Ciertamente, no ha presentado un obstáculo al progreso económico de Japón, todo lo contrario. Sin embargo, las objeciones planteadas requieren una mayor explicación.

En primer lugar aquella de los inconvenientes de la sobredotación de la fuerza de trabajo y la falta de flexibilidad para ajustar los costos de producción derivadas de la misma situación. No hay que olvidar que la condición del empleo permanente es válida sólo para una parte del total de los empleados y, aún en el caso de aquellas empresas que pudieran tener una alta cuota de los mismos, siempre mantiene un porcentaje de empleados temporales en función de los cuales pueden producir los ajustes necesarios en tiempos difíciles. En la práctica entonces, la flexibilidad es alcanzada por la reducción de los subcontratos, por la reducción del promedio anual de admisiones, no recontratando a los trabajadores temporales, reduciendo las horas extras y, por último mediante una subutilización de la fuerza de trabajo disponible. Aún más, se puede dar el caso de que, exceptuando situaciones extremas, muchas de las grandes empresas cuando enfrentan condiciones económicas adversas, se han mostrado dispuestas a sobrellevar considerable recargo en sus costos de producción antes que recurrir al mecanismo de la reducción de su mano de obra permanente. Por el contrario, en períodos de auge económico como el de la década de los sesentas, cuando muchas empresas tuvieron dificultades para reunir toda la mano de obra requerida, debieron recurrir a los suministros externos de fuerza de trabajo, particularmente

a través del aumento del empleo temporal y parcial, circunstancias bajo las cuales el sistema del empleo de por vida se expandió necesariamente, pues constituía una garantía para las empresas.

En segundo lugar frente a aquellas objeciones de que la empresa japonesa estaría en desventaja por la pérdida del llamado "cruce fertilizador" que necesariamente acompaña a la movilidad del trabajo, habría que señalar que dicha "anomalía" aparece mucho más que compensada por las posibilidades que otorga el empleo de por vida al desarrollo del entrenamiento dentro de la empresa. Si bien dicho sistema obliga a la compañía a gastar una gran cantidad de dinero y recursos para capacitar a la fuerza de trabajo, los mecanismos del empleo y el salario por antigüedad aseguran una buena retribución de la inversión ya que la especialidad y antigüedad de un trabajador no es transferible de una empresa a otra. Aún más, cuando se trata de un entrenamiento específico, éste no tiene efectos sobre la especialización en sí del empleado, sino sólo en la medida en que sea utilizado en la compañía que lo otorgó y no en otras; y cuando se trata de un adiestramiento de tipo general, en donde podría darse el caso de una mayor movilidad entre las empresas, por tanto un mayor riesgo de pérdida de la inversión, ésta aparece una vez más asegurada por la inamovilidad en el empleo. De allí entonces que muchas empresas se lancen sin mayor temor a programas de capacitación general, incluso enviando a sus empleados al extranjero, de preferencia a Estados Unidos y Europa.

De esta forma el trabajador japonés no ha quedado atrás en materia de capacitación tecnológica y, en cuanto a la escasez de trabajadores especializados evidenciada en los inicios del boom económico, la política del Estado ha sido - - -

desarrollar, tanto cuantitativa como cualitativamente el entrenamiento vocacional en el sector público y en el privado⁽⁸⁾. En este sentido el "Fondo Nacional de Habilidades" no tiene mucho que envidiar al de otras sociedades industrializadas.

Por último, aunque en su expresión formal la práctica del empleo de por vida no es tan antigua como pudiera pensarse (recuerdese que fue establecida poco después de la I Guerra Mundial) está profundamente vinculada a la tradición cultural y social de Japón, de modo que una serie de mecanismos y presiones sociales contribuyen en buena medida a perpetuar este tipo de relación. Por ejemplo, es probable que un buen número de trabajadores que se sienten individualmente insatisfechos con su trabajo se "irían" del sistema sino fuera porque, aparte de representar una pérdida económica considerable, existe una presión social que lo impulsa a "acomodarse a las normas del grupo"⁽⁹⁾, frente a lo cual renuncia o abandono llega a considerarse como un rechazo del grupo de trabajo, acción que es estigmatizada como una incapacidad del individuo para ubicarse dentro de la

8. En 1964 el 1.4% del PNB estuvo dedicado a la investigación y desarrollo científico, con lo cual se superaba en gran medida la brecha que lo separaba de Europa Occidental y Estados Unidos. En 1963 cerca de 210.000 extractos de trabajos científicos extranjeros fueron hechos por el Centro de Información para la Ciencia y Tecnología de Japón. Las visitas al exterior con los mismos propósitos fueron igualmente numerosas. (Complementar con cita No. 8 del cap. IV).

9. Siendo éste un rasgo común a cualquier sociedad humana, en la sociedad japonesa se le da especial atención y conceptualización, y quizás también desarrollo, dada su particularidad geo-histórica. Para mayor explicitación ver: JAPANESE SOCIETY. Nakane Chie. Penguin Books. P. 3, 8 y siguientes.

comunidad de trabajo. De allí parte de la renuncia a trabajar fuera de la especialidad y de la empresa que ha elegido.

Con todo, una de las ventajas fundamentales del Shōgai Koyō Seidō desde el punto de vista de la economía nacional, es la aceptación, a través de esta forma, de la mecánica del empleo del máximo esfuerzo para el incremento de la productividad y así aumentar las ganancias de las empresas y, por extensión, mejorar las condiciones económico-sociales de los trabajadores por aquello de que "todos son parte de la misma empresa". De esta forma, durante la tremenda expansión económica de la década de los sesentas los sistemas de empleo y salarios, así como los programas de bienestar implementados por las compañías, contribuyeron grandemente a asegurar un abastecimiento estable de mano de obra, en especial cuando se trató de introducir tecnologías de conocimiento intensivo, la reacción de los trabajadores capacitados fue altamente positiva, permitiendo internalizar rápida y eficientemente dichas innovaciones tecnológicas.

Para muchos - e independientemente de las motivaciones estrictamente materiales - se dan otras condiciones que contribuyen al afianzamiento del sistema del empleo de por vida. Estas se relacionan directamente con el sistema de valores dominantes, reproducido a través de la educación y las costumbres. Para muchos japoneses la vida del trabajo proporciona la posibilidad de concretar aspiraciones vitales y la oportunidad de encontrarle verdadero "sentido a la vida", para lo cual las motivaciones extraeconómicas de realizar un trabajo "honesto y disciplinado" son muy importantes. Dentro de este terreno el sistema del empleo de por vida, dadas sus características de estabilidad y seguridad, proporciona

las condiciones óptimas para este grado de realización de las metas vitales.

Dentro de los aspectos controvertidos está sin duda el hecho de que el sistema de empleo de por vida es un sistema que privilegia sólo a una parte de la fuerza de trabajo, determinando con ello la existencia de distintos tipos de trabajadores, con pronunciadas diferencias salariales y diferentes condiciones de trabajo, todo ello aunque lleguen a pertenecer a la misma compañía y, aún, realicen el mismo trabajo. Por otra parte, si bien es cierto que sus méritos durante la era del rápido crecimiento lo convirtieron en una institución económica clave para acceder al alto grado de desarrollo alcanzado por la economía japonesa, sus inconvenientes empezaron a quedar al descubierto cuando el alto nivel y ritmo del crecimiento económico se desaceleró y se empezaron a confrontar cambios en la situación general del empleo, aspectos que veremos con más detalle en el próximo capítulo.

2.- El "Nenkō Joretsu Chinguin Seidō" o Sistema de pago de salarios por antigüedad.

El segundo pilar de las relaciones industriales japonesas es el Nenkō Joretsu Chinguin Seidō (Nenkō) que escuetamente se ha traducido como "Sistema de pago de salarios por antigüedad", pero que tiene implicaciones mucho más amplias. De partida, dicho concepto explica el papel dominante jugado por el período de años de servicio y la edad del trabajador en la determinación de su salario, pero además supone la existencia de un sistema de promoción sustentado en dichos atributos y en el marco de operatividad que dá el sistema de empleo de por vida.

Al igual que el empleo de por vida, el sistema de pago por antigüedad se aplica exclusivamente a los empleados regulares o permanentes, en especial en las grandes empresas, aunque en mayor o menor medida, es observado también en las empresas de menor magnitud.

El principio básico del sistema es que un trabajador, al ser reclutado por una empresa, generalmente después de su graduación, recibe un sueldo inicial de acuerdo a su edad y al nivel educacional que detenta, el cual va aumentando gradualmente de acuerdo a una escala predeterminada por la compañía hasta el momento de su retiro, que es a los 55 años de edad, es decir, después de 37 años de servicio, si es que ingresó a los 18 años o después de 33, si es que ingresó a los 22 años de edad. De esta forma los ingresos de dicho trabajador van aumentando año con año sin que llegue a importar mayormente la función que realice o el nivel de productividad que alcance, aunque existe el propósito de lograr una correspondencia entre la edad, antigüedad y eficiencia.

Otro elemento que es necesario destacar es que el sistema Nenkō no sólo se refiere a la forma de determinación de salarios en sí, sino que encierra una idea más amplia, cual es la de asociar el "sueldo" a las necesidades económicas derivadas del ciclo de vida del trabajador. En otras palabras, que el patrón de un sistema de salarios de por vida tenga estrecha correspondencia con el de uno de gastos de por vida y que garantice, al menos como meta altamente deseable, que el trabajador reciba el máximo de ingresos cuando se encuentra requerido a cumplir con las mayores exigencias familiares y sociales.

Fué precisamente a consecuencia de los difíciles años después de la guerra y a la necesidad de defenderse del progresivo deterioro del salario real que se desarrolló la idea de implantar un salario-base que, a la vez que asegurara condiciones mínimas de subsistencia, permitiera al trabajador aumentar sus salarios en relación a las diferencias del costo de vida derivadas de las diferentes categorías de edad. Ahora, en vista de que no existía una clara demarcación de las funciones, habilidades, grados de capacitación y destrezas profesionales, ni mucho menos precios, valores y convenciones asignadas a éstas mismas dentro del mercado de trabajo, se optó por considerar aquellos atributos más fácilmente evaluables, más objetivos y generalente más aceptados por la sociedad japonesa como la edad, el nivel educacional y la antigüedad dentro de la empresa como los principales elementos para la determinación del salario. De esta forma se articularon dos de los principales elementos que, junto con el sistema de empleo que se iba instituyendo, permitieron el reestablecimiento del sistema Nenkō en el período de la postguerra.

Como se ha indicado, el sistema de salarios de acuerdo a la antigüedad deja espacio para que el salario del individuo tenga acceso a varios tipos de beneficios complementarios, lo que en definitiva viene a significar un aumento considerable en sus ingresos con el aumento de su edad, años de servicio, su experiencia y su posición dentro de la empresa. En consecuencia, existen diferentes escalas de salarios para diferentes niveles de trabajadores. En este sentido parecieran no existir grandes diferencias con los esquemas salariales utilizados en los países capitalistas occidentales; sin embargo cuando se empiezan a examinar los criterios de determinación, éstas comienzan a aparecer.

En la mayoría de las empresas japonesas los empleados regulares reciben mensualmente un salario conformado por un sueldo base, Kihon Kyū, y un número indeterminado de beneficios adicionales, shokunōteate. Obviamente que el primero es el más importante ya que de él no sólo derivan las diferencias salariales existentes entre las compañías, sino que del sueldo base depende el acceso a otros tipos de ingreso como los bonos, el pago de la suma total de retiro y las otras formas de beneficios complementarios. Si bien aquí se trata de una práctica más o menos extendida dentro de todo el espectro empresarial, hay que hacer la aclaración de que cuando se habla del establecimiento de un sueldo base no se trata de la fijación de un monto nacional, al estilo de los sueldos mínimos nacionales para determinados sectores industriales y áreas geográficas que se fijan por ley en algunos países occidentales, aquí el sueldo base es uno y distinto para cada empresa y su monto dependerá principalmente de la solvencia económico-financiera de las mismas. De allí entonces las diferencias salariales, tan frecuentes en Japón, a que hacíamos mención más arriba.

Dependiendo de cada empresa el sueldo base es determinado principalmente en base a los factores atribuidos que ya conocemos como el nivel y lugar de la educación formal, la edad y el número de años que el empleado le ha dado a la compañía y, en una proporción decreciente, en base a criterios orientados en el desempeño del trabajador, en donde la eficiencia y responsabilidad dentro de los niveles de producción, juegan el papel más importante.

Aunque es difícil generalizar acerca de la composición de un sueldo standard

(Kihon Kyū y Shokunōteate) el siguiente ejemplo de una compañía manufacturera de relojes, que empleó a cerca de 2,500 trabajadores en 1960, nos puede resultar ilustrativa:

CUADRO No. 25

COMPOSICION DEL SUELDO STANDARD

Item	Porcentaje de total. (%)
Sueldo base:	
* Pago básico inicial	43.5
* Pago por edad	18.6
* Pago por antigüedad	5.2
(Proporción parcial por sueldo base)	(67.3)
Beneficios adicionales:	
* Eficiencia	16.9
* Ubicación regional	8.7
* Asistencia al trabajo	4.5
* Ayuda familiar	2.2
* Trabajos especiales	0.3
* Desempeño	0.1
(Proporción parcial)	(32.7)
TOTAL	100.0

FUENTE: THE DETERMINATION OF WAGES IN JAPANESE INDUSTRY. Kiyotaka Yoneda. Op. cit. P. 8-9.

A pesar de que tanto los itens como la proporción de los mismos puede variar ampliamente de una compañía a otra ⁽¹⁰⁾, los principios generales casi son los mismos en todas las industrias.

10. Se da el caso de compañías que desde el ingreso hasta la edad de retiro del trabajador tienen escalas de hasta 60 grados o niveles de salarios predeterminados, en donde por ejemplo los graduados de la Universidad parten del grado 16, mientras que los egresados de la secundaria superior lo hacen del

Hasta aquí nos hemos referido a los componentes de un salario mensual - standard, sin embargo esos no son los únicos ni todos los pagos incluidos dentro del total de ingresos recibidos por el trabajador de parte de la empresa. Existen todavía otros pagos, mucho más variables que los anteriores, que pueden ser clasificados como incentivos relativos al trabajo y que, en general, son conocidos como subsidios y beneficios complementarios. Estos incluyen: ayuda familiar, ayuda para el transporte, pago por horas extra, pago por cambio de categoría, pago de vacaciones, pago por compensación por el empobrecimiento del medio ambiente donde se realiza el trabajo, pago por trabajo en días festivos, ayuda alimenticia, ayuda por vivir separado de la familia cuando el trabajo lo requiere, etc. Aún más, muchas compañías tienen sus propias casas, apartamentos y dormitorios para sus empleados y cuando no las posee proporciona una asignación especial en efectivo por concepto de la renta de las mismas. También muchas empresas pagan una cantidad extra por ocupar altas posiciones dentro de la jerarquía administrativa de la empresa. En fin, existe una gran variedad de items de pagos y ayudas complementarias que son recibidas más o menos regularmente cada mes, que muchas veces llegan a considerarse como parte del salario mensual standard.

La instauración de esta parte del salario global, como práctica, está también profundamente enraizada en la tradición japonesa. A partir del establecimiento del sistema de relaciones industriales, y aún mucho antes, el sistema japonés de remuneraciones se había caracterizado por una fuerte asociación a los beneficios marginales, tanto en términos de su extensión como de su composición. Particularmente en este período toda clase de beneficios complementarios fueron - -

introducidos como una forma de mantener los costos del trabajo al mínimo, vincular al trabajador por toda su carrera a la empresa, para promover su especialización en función de los intereses de la empresa y para satisfacer las tendencias paternalistas de las relaciones obrero-patronales. En la época de post guerra, la reposición de este tipo de pagos complementarios marcha estrechamente unido a las necesidades de expansión de las empresas, que de otra manera no podrían haber sido cubiertas dados los bajos salarios regulares de los trabajadores; pero sobretodo, lo que se dió fue la marcada vinculación entre los pagos de esa forma con el clima ideológico que promueve el sistema de empleo de por vida y el sistema de salarios por antigüedad. Finalmente, la instauración de este tipo de beneficios complementarios del sueldo standard hay que verla también como una estrategia importante del sector patronal para atraerse a los sectores más competitivos de la fuerza de trabajo y lograr una más alta productividad.

Contrastando con el auge económico de la década de los sesentas y las mayores demandas para mejorar la seguridad social, la educación y entrenamiento dentro de la empresa, la expansión y mejoramiento de las facilidades para la recreación de los trabajadores, el costo de los beneficios complementarios, como porcentaje del costo total del trabajo ha disminuído, y lo que es peor, una gran brecha permanece entre los beneficios que encontramos en las grandes empresas y aquellos establecidos en las pequeñas industrias. Aún más, las diferencias entre la calidad y generosidad de tales beneficios son mucho mayores que aquellas que se aprecian en el sueldo normal.

Mención especial hemos reservado para dos de los más importantes beneficios complementarios que, a su vez, son también unos de los factores más importantes

de la diversificación de salarios en Japón. El primero dice relación con una singular forma de pago a través de bonos y el segundo se refiere al pago de la suma total de retiro. Las empresas japonesas y el gobierno, casi sin excepción, usan un sistema de bonificaciones que son pagadas dos veces al año (Junio y Diciembre por lo general) cuya suma llega a equivaler a un mínimo de tres sueldos regulares o más. Dichas bonificaciones oscilan de acuerdo con las ganancias percibidas por las empresas cada año.

Los bonos tienen una larga tradición en Japón y en las grandes empresas eran pagados a los ejecutivos como "ayudas o pagos de fin de año" en premio por su diligencia ya por 1876-77. En la época de preguerra los montos de tales pagos eran establecidos arbitrariamente por el patrón de acuerdo a los méritos de cada empleado y en proporción directa a su benevolencia. De allí que hubiera grandes diferencias y las cantidades recibidas eran mantenidas en secreto. En la postguerra, los bonos llegaron a ser una materia negociable entre el sindicato y la empresa y la cantidad ya no fue un secreto.

De acuerdo a una encuesta llevada a cabo por la oficina del Primer Ministro de Japón en 1963, más del 50% del monto de los bonos era ahorrado, sobre el 20% era gastado en ropas y bienes de consumo durable, el 7% en arreglo de la casa y cerca del 10% en recreación⁽¹¹⁾. La alta tasa de ahorro se debe a que la gran

11. JAPAN LABOR BULLETIN. Dic. 1971. Vol. 10, No. 12, P. 7.

mayoría de los trabajadores están habituados a vivir con su sueldo mensual.

Mientras que con el transcurso de la década de los sesentas se ha ido desarrollando la tendencia de reducir las diferencias salariales entre las compañías, el pago de los bonos no ha seguido el mismo camino; más aún, como éstos van en relación a los resultados financieros de las compañías han continuado aumentando, tal y como se puede apreciar en el cuadro que se adjunta:

CUADRO No. 26

RELACIONES ENTRE SALARIOS Y BONOS EN TERMINOS DE PORCENTAJE
DE AUMENTO ENTRE 1960-70

AÑO	Aumento de salarios por Shuntō. (%)	Aumento de Bonos. (%)	Salario Anual excluyendo bonos. (índice 1960 = 100)	Salario Anual incluidos bonos (índice 1960 = 100)
1960	--	15.9	100.0	100.0
1965	10.2	11.1	160.0	177.0
1966	10.3	13.9	176.2	202.7
1967	12.1	13.1	196.3	226.8
1968	13.4	17.5	220.6	267.8
1969	15.6	22.4	250.6	329.2
1970	18.3	19.1	291.7	387.1

FUENTE: JAPAN LABOR BULLETIN, Vol. 10, No. 12, 1971, P. 7.

Ciertamente que los bonos varían según se trate de compañías, por antigüedad, por posición jerárquica y por grupo de trabajo y que no es extraño que un individuo que ocupe una alta posición en la empresa o en alguna institución civil o académica, llegue a recibir hasta 10 meses de salario extra por concepto de bonos. De esta forma el sistema de bonos es uno de los más importantes factores que

contribuyen a profundizar las diferencias de ingreso entre los trabajadores antiguos y los más jóvenes, entre las grandes y pequeñas compañías y entre las organizaciones comerciales y no comerciales. Al igual que el sistema salarial ge
neral, el sistema de bonos no es extensivo a los trabajadores irregulares quienes
lo máximo que pueden llegar a recibir es sólo un bono nominal. He aquí otra prueba
irrefutable del carácter severamente discriminatorio del sistema de relaciones
industriales.

En cuanto a la paga adicional por concepto de retiro, ésta depende del número
de años de servicio en la empresa y el salario standard del empleado al momento
del retiro, aunque no se debe olvidar que el factor determinante que obliga
a éste es la edad de trabajador, que como se ha dicho es a los 55 años. El multiplicador
del salario mensual standard aplicable al número de años de servicio
al momento del retiro, generalmente es predeterminado a través de la negociación
entre sindicato y empresa. Una tabla de multiplicadores puesta en práctica
por una gran empresa eléctrica en 1963 nos dará una idea más clara de tal mecanismo:

CUADRO No. 27

MULTIPLICADORES PARA CALCULAR LA SUMA TOTAL DE RETIRO	
Años de servicio	Multiplicador
5	4.72
10	9.50
15	16.50
20	23.50
25	30.50
30	37.50
35	41.00

FUENTE: THE DETERMINATION OF WAGES IN JAPANESE INDUSTRY. Op. cit.

El monto de la suma total de retiro será igual al producto, en términos del número de salarios mensuales standard, que resulte de la multiplicación correspondiente al momento del retiro. Sin embargo y aunque no sea muy frecuente, cuando la empresa se ve obligada a despedir a un empleado regular, este recibirá su paga de retiro de acuerdo a la tabla predeterminada más un porcentaje adicional que es determinado a través de la negociación sindical.

Visto en su globalidad, el sistema de compensación salarial japonés confirma plenamente la existencia de una estructura dual, o si se quiere múltiple, en la determinación y condición de los salarios industriales. Su efecto inmediato es la marcada tendencia hacia los salarios diferenciales. Esto no sería ninguna novedad puesto que tanto en Europa como en Estados Unidos, para referirse sólo a algunas sociedades industriales, las diferencias de salarios existen en términos de grupos ocupacionales, por la aplicación de diferentes criterios atribuidos, categorías industriales, ubicación geográfica, etc. sin embargo en Japón la particularidad es que estas diferencias se acentúan entre una empresa y otra, especialmente entre las grandes y pequeñas, y al interior de las mismas, sobretodo si se trata de los empleados permanentes y aquellos irregulares y parciales, cuyas diferencias llegan hasta más de un 40%, aunque ocasionalmente lleguen a realizar el mismo trabajo. Un ejemplo concreto que resume toda esta situación es la que se muestra en el cuadro No. 27, referido a los trabajadores de las industrias del acero, en momentos de espectacular expansión. De aquí podrá también deducirse, aunque no aparezcan en la tabla, cual es la situación en las industrias de menor éxito económico y cual será la situación de los trabajadores temporales que,

aunque tampoco aparecen en la estadística, puede asegurarse que sus ingresos son significativamente menores:

CUADRO No. 27

DIFERENCIAS DE SALARIOS PARA LOS TRABAJADORES MANUALES HOMBRES EN LA INDUSTRIA POR MAGNITUD DE EMPRESAS Y GRUPOS DE EDAD. 1965.
INDICE GRUPO EDAD = 20-24 = 100

CATEGORIA DE EDAD	COMPAÑIAS CON 1000 O MAS TRABAJADORES		COMPAÑIAS CON 10 - 29 TRABAJADORES	
	Salario Mensual excluyendo bonos	Indice	Salario Mensual excluyendo bonos	Indice
Total	45.000 Yen	150	35.300 Yen	109
17 o menos	13.500	45	17.600	54
18 - 19	21.400	71	23.600	73
20 - 24	30.000	100	32.400	100
25 - 29	36.400	121	36.600	113
30 - 34	46.400	155	38.700	119
35 - 39	54.700	182	38.200	118
40 - 49	60.700	202	35.000	121
50 - 59	63.300	211	35.000	108
60 y más	33.000	110	29.300	90

FUENTE: JAPAN LABOUR BULLETIN, Vol. 5, No. 7, 1966, P. 5

Podrá sostenerse que las diferencias salariales se han ido estrechando a partir de los sesentas, ya que tanto las grandes como pequeñas empresas han tenido que competir por la disponibilidad de los recién graduados, cuyo número se ha reducido ostensiblemente por la expansión industrial, por la propensión de la juventud para continuar estudios superiores y porque las pequeñas empresas, aún a riesgo de bancarrota, se han visto obligadas a pagar más altos salarios a los -

trabajadores jóvenes; pero a pesar de eso, las diferencias, acentuadas por los bonos y la suma total de retiro, continúan siendo sustanciales.

Lo que se ha dicho hasta aquí corresponde a los trabajadores en general; para el caso de las trabajadoras mujeres la historia es diferente. El vital aporte de la mano de obra femenina al crecimiento económico de Japón ya ha sido señalado anteriormente, sin embargo es útil recordar que ellas constituyeron el 40% de la fuerza de trabajo empleada en 1965 y que en 1973 unos 20.5 millones de mujeres continuaban incorporadas al trabajo, es decir el 39% del total de la fuerza de trabajo empleada en Japón. En ese mismo año el 48% de la población femenina superior a 15 años estuvo trabajando⁽¹²⁾. Y las estadísticas que ratifican la importante participación de la mujer en el trabajo podrían seguir citándose; lo que nos interesa ahora es el trato que da el sistema de salario a la mano de obra femenina.

Veamos primero lo que señala la legislación laboral al respecto: independientemente de que la Constitución japonesa en su artículo 14 señala expresamente la igualdad de todo el pueblo y de que no existirá ningún tipo de discriminación en cuanto raza, credos, sexo o status social, en lo político, económico o relaciones sociales; el igual pago para igual trabajo, sin discriminación de sexos, es requerida expresamente en la Ley de Regulación del trabajo en 1947. Todavía más, en 1967 Japón ratificó la Convención No. 100 de la OIT sobre la igualdad de salarios para igualdad de funciones.

12. LABOR FORCE SURVEY, STATISTICS BUREAU, OFFICE OF THE PRIME MINISTER. 1974. Japan.

Ahora bien, lo que ha ocurrido en la práctica no tiene nada que ver con la legislación y la desigualdad de los salarios femeninos ha sido una constante histórica dentro del espectro laboral japonés. Los siguientes datos no hacen nada más que confirmar esta situación: en un estudio sobre modelos y clasificación de salarios hecho por la Cámara de comercio e industrias de Tokio en Septiembre de 1961, la situación de los salarios femeninos presentaron el siguiente panorama:

CUADRO No. 28

INDICE DE SALARIOS POR SEXO, NIVEL EDUCACIONAL Y EDAD, 1961
(100 = salario de un egresado de escuela secundaria de 15 años)

Nivel educacional y sexo del trabajador	Indice de Salarios						
	<u>Grupos de Edad</u>						
	15	18	22	30	40	50	55
Escuela Secundaria							
* Hombres	100	139	198	315	432	515	548
* Mujeres	95	123	159	185	224	268	--
Escuela Secundaria Superior.							
* Hombres	--	128	188	337	516	661	820
* Mujeres	--	117	163	248	302	--	--
Universidad							
* Hombres		--	187	359	600	782	872

FUENTE: THE DETERMINATION OF WAGES IN JAPANESE INDUSTRY. Op. cit P. 7.

Del cuadro estadístico de arriba se puede desprender una serie de conclusiones, pero las que nos interesa es la desigualdad de salarios, que se va profundizando conforme se avanza en edad, produciéndose la máxima diferencia entre los grupos de 40 y 50; que la carencia de datos para las mujeres entre los 40 y 55 años se explica porque la mayoría de ellas no alcanza, en número significativo, a esa permanencia en el empleo regular y la ausencia absoluta de datos para las mujeres en la última línea deriva del hecho de que en esta época las mujeres con formación universitaria incorporadas a la fuerza de trabajo son prácticamente nulas, lo que también podría ser explicado por otro tipo de discriminación, en este caso educacional.

Desde 1960 a 1976 el salario promedio mensual para las empleadas mujeres ha aumentado desde 12.414 yenes a 129.675 (el salario promedio mensual para los hombres en 1976 se estima en 230.999 yenes) y su promedio de aumento anual ha excedido al de los hombres; sin embargo, si tomamos como punto de referencia que el salario promedio mensual para los hombres es equivalente al 100%, el salario promedio femenino correspondió al 43% de éste en 1960 y al 56% en 1976. Como se vé, y a pesar de todo, las diferencias siguen siendo sustanciales.

Para explicar esta anomalía se esgrimen una serie de razones: se señala por ejemplo que la mayoría de las mujeres dejan el trabajo activo prematuramente, al menos por un tiempo significativo, para contraer matrimonio y posteriormente para atender a sus hijos; consecuentemente, el promedio de tiempo servido para las mujeres en el mismo cargo es de 4.1 frente al 7.7 para los hombres y su -

promedio de edad es 26.3 años comparado con los 32.8 años de los hombres en 1965⁽¹³⁾. Para la década de los setentas dichos porcentajes no han variado ma yormente. Se señala también que las mujeres trabajan menos horas que los hom bres y una gran parte de ellas están empleadas en pequeños establecimientos cu yas condiciones económicas no proveen buenos salarios y, por último, que su ju ventud y su breve período de servicio priva a la gran mayoría de recibir el entre namiento adecuado y necesario para una mayor es pecialización y "hacer carrera" dentro del sistema de empleo de por vida.

Si bien dentro del sistema de salarios japoneses todos esos factores tienen un importante efecto, nos parece que las razones fundamentales de la d iscriminación del trabajo femenino están en la actitud tradicional para valorar la capa acidad pro ductiva de la mujer y en las presiones para relegarla a las "funciones mat ernales en casa", en la carencia de un sistema social que lo promueva y en las d ificulta des que ponen las empresas y la sociedad para articular eficientemente las funcio nes de trabajo-esposa y madre.

La estructura del sistema salarial japonés ha sido objeto de encontradas opi niones. Para muchos se trata de una estructura típica de país subdesarrollado por la forma en que se determinan sus salarios (años de servicio, edad, nivel e ducacional), que contrastan con las de naciones industrializadas que utilizan cri terios de funcionalidad y clasificación del trabajo para determinar sus salarios. Señalan asimismo que la mayoría de los beneficios complementarios están - -

13. JAPANESE BLUE COLLAR. Robert E. Cole. Op. cit. P. 147.

históricamente asociados a las primeras etapas de la industrialización (sistema de dormitorios, ayuda familiar, asignación de vivienda, etc.) o corresponden a estructuras subdesarrolladas (transportación, servicios médicos, alimentación, facilidades recreativas y culturales, etc.); el sistema de bonos sería la única estructura que no tiene contrapartida en las otras sociedades industriales. En otras palabras, que se trata de un sistema atrasado y anacrónico. En cambio otros ven que no se trata de una estructura tan atrasada y si, muy funcional; que se deben ver sus resultados y no poner demasiada atención en las diferencias institucionales con las otras sociedades industrializadas; que cuando el sistema de salarios no sea funcional, en relación a los nuevos niveles de desarrollo económico, los cambios ocurrirán por sí solos.

Aunque ambos puntos de vista contienen elementos o argumentaciones que pudieran considerarse válidas, está el hecho incontrarrestable de que, por muy retardada que pudiera parecer la estructura salarial, ésta no ha inhibido el desarrollo económico, todo lo contrario, creemos que este puede ser atribuido en alguna medida a la alta funcionalidad del sistema de salarios. Esto porque dicho sistema no actúa aisladamente, sino en una profunda interrelación con el resto de las instituciones y prácticas del sistema de relaciones industriales, el cual, a su vez, es producto histórico y parte actuante de un sistema nacional al que Japón ha accedido definitivamente, desde el instante mismo en que inició el proceso de la reconstrucción y desarrollo económico por la vía del capitalismo.

Aunque se haya tenido que ahondar en algunos aspectos descriptivos sobre el funcionamiento del sistema Nenkō, es un error pensar que se trata de una estructura rígida, intocada por los cambios. Probablemente es el menos diferente de

los llamados cuatro pilares de las relaciones industriales a los sistemas utilizados por otros países. De hecho, frente a la rapidez de los cambios tecnológicos, al alza astronómica en los costos del trabajo, particularmente debido al aumento de salarios, a la transformación del mercado de trabajo en términos de la composición de sus suministros y de la estructura de la demanda, y al cambio de conciencia entre los trabajadores y sus líderes, el sistema tradicional del pago de acuerdo a la antigüedad ha debido iniciar importantes ajustes. Por lo pronto una nueva tendencia para alcanzar nuevas formas de pago se ha venido desarrollando rápidamente con el transcurso de los años sesentas.

Dos tópicos concentran la atención de las numerosas alternativas de cambios que se empiezan a manejar: el primero dice relación con el desarrollo del sentimiento de que el salario debería estar más estrechamente relacionado con el trabajo realizado por el individuo (Shokumu Kyū) y su nivel de especialización (Shokunō Kyū), tal como ocurre en los países más avanzados industrialmente. Esta tendencia parece haber ganado terreno e importancia en la determinación de los salarios en un buen número de las industrias japonesas. El segundo es una consecuencia directa del primero. El peso y significación dada a la antigüedad ha sido afectada por el nuevo criterio de determinación y por el nuevo comportamiento del mercado de trabajo. Desde hace algunos años la contracción de dicho mercado y el aumento de la demanda de nuevos graduados han terminado por provocar el aumento de los salarios iniciales, estrechando de este modo las diferencias globales de salarios sustentadas en la antigüedad, con lo que este último atributo ha ido disminuyendo su significación.

Los sindicatos se han mostrado algo pasivos frente a la introducción de esas nuevas prácticas o intentos de reorientación de los esquemas de pago, por una parte porque ven en éstas nuevas tendencias la intención de substituir el viejo sistema que ellos contribuyeron a establecer y popularizar en el período de post guerra, en orden a garantizar un mínimo standard en las condiciones de vida para cada trabajador, y por la otra porque gran parte de sus esfuerzos durante los años precedentes han estado dirigidos hacia la elevación del promedio del salario mínimo y ésta ha sido, en verdad, una precondition para cualquier discusión de otros criterios o sistemas de determinación de salarios.

Finalmente, el sistema del pago de salarios por antigüedad tiene méritos y desventajas tanto para los trabajadores como para los patrones. Desde el punto de vista de los trabajadores, el sistema se ajusta convenientemente con los valores sociales que los japoneses aplican a la edad. El aumento automático de los salarios no sólo significa seguridad para el presente y el futuro, sino que también cubre las cambiantes y crecientes necesidades familiares. La edad y los años de servicio son inequívocamente criterios objetivos que limitan el alcance de los posibles favoritismos en la fijación de los salarios, aunque como se ha visto no son los únicos atributos que pueden clamar objetividad. Por otra parte, los trabajadores de avanzada y mediana edad se encuentran con que es difícil abandonar el sistema ya que habiendo trabajado durante toda su juventud por bajos salarios no quieren dejar pasar la oportunidad de percibir altas remuneraciones que, por cierto, ven como una justa compensación. El aspecto controvertido del sistema está en la gran diferencia de salarios que origina y en la discriminación que produce entre los trabajadores, al privilegiar sólo a una parte de ellos.

Para el sector patronal el sistema Nenkō le asegura una fuerza estable de trabajo y la recuperación a largo plazo de las inversiones hechas en el proceso de entrenamiento de los trabajadores jóvenes. En el caso de los altos salarios pagados a los trabajadores con muchos años de servicio, éstos se equilibran con los bajos sueldos pagados durante los primeros años del empleo y eliminan cualquier conflicto que pudiera derivarse del principio "a mayor trabajo mayor salario". Las desventajas para ellos estribarían en que un aumento de la edad de la fuerza de trabajo significa un aumento en los costos, lo cual puede ser muy duro confrontar durante los períodos de recesión.

Evidentemente que tanto los patrones como los trabajadores jóvenes desearían ver una más estrecha correspondencia entre el salario recibido y el trabajo realizado, por lo que se mostrarían dispuestos a promover un rápido cambio del sistema. Sin embargo no creemos que ello puede resultar en un proceso fácil y a corto plazo, dado que lesionan directamente los intereses de los trabajadores que están dentro y se benefician con el sistema que, por lo demás, siempre han tratado de preservar, no sólo frente a la empresa, sino también frente a sus propios compañeros de clase. Las resistencias podrían ser, pues, insospechadas.

Es también nuestra convicción de que el sistema del pago de salarios por antigüedad es ya un mecanismo en transición, pero no precisamente por voluntad de los trabajadores, sino por los intereses de los empresarios. Si bien como estructura ha tenido efectos altamente positivos para la industrialización y ha favorecido al alto desarrollo económico, cuando este desarrollo se vea interferido y la actual mecánica de aumento de salarios no tenga tan sólida sustentación, el

sistema tendrá que transformarse en una estructura diferente. Definitivamente creemos que dicho sistema se moverá hacia futuras formas en que se pase del atributo de la antigüedad hacia bases más funcionales para la determinación de salarios. Si este proceso de cambio resulta lesivo o no para los trabajadores dependerá, en última instancia, de su propia capacidad de respuesta.

3.- El Kigyō-betsu Kumiai o Sindicato de empresas.

Las relaciones entre el factor trabajo y el factor empresa no pueden ser cabalmente comprendidas si se excluye al sindicato de o por empresa, Kigyō-betsu Kumiai. El es la unidad primaria y básica de la organización sindical en Japón. Organizados autónomamente por los trabajadores de una empresa dada, se han expandido ampliamente y no sólo dominan las grandes industrias privadas y el sector público, sino que también en las pequeñas y medianas empresas, aunque en menor grado. En 1959 el 88% de todos los sindicatos estaban clasificados como sindicatos de empresa y en 1975 esa misma proporción había subido al 94.2%⁽¹⁴⁾. La membresía de tales sindicatos se extiende a todos los trabajadores y empleados regulares o permanentes de la compañía sin mirar la ocupación o status y, usualmente excluye a todos los trabajadores temporales y subcontratados.⁽¹⁵⁾ El sindicato de empresa abarca todas las plantas de una misma compañía aunque sean diferentes líneas de producción o diferentes tipos de industria, de allí que

14. JAPAN LABOR BULLETIN, Vol. 15, No. 3. Marzo 1976. P. 5.

15. Aunque la exclusión es abrumadora, no es absoluta. Por ejemplo entre 1961-69 los sindicatos que incluían tanto trabajadores permanentes como temporales llegaron al 11.9%, mientras que aquellos organizados exclusivamente por trabajadores temporales y parciales llegaron al 0.4%. WORKERS AND EMPLOYERS IN JAPAN. Op. cit. P. 230.

cuando se trata de grandes empresas, llegan a constituirse en poderosos sindicatos industriales. Reflejando este esquema organizativo los resultados de la negociación colectiva a que se llega tienen validez para toda la compañía.

Un rasgo característico del uchi no kumiai o sindicato de la casa, como a veces también se le reconoce, es agrupar tanto a los trabajadores de cuello azul como blanco de una misma empresa; así por ejemplo, un reporte del Ministerio del Trabajo en 1967 señalaba que casi la mitad de éstos eran sindicatos combinados, el 21% estaban constituidos solo por miembros de cuello azul y el restante 32% por los de cuello blanco. De cualquier manera, la tendencia es a la amalgama.

Otro elemento que es necesario destacar es que aunque la membresía sindical abarca a todos los trabajadores permanentes de una empresa, no todos pueden pertenecer y participar en él. Esto es, cuando un empleado ha sido promovido a niveles administrativos superiores, que son estimados como "de confianza" de la empresa, debe abandonar el sindicato. El límite que separa a la administración de la membresía sindical varía de empresa a empresa, pero en general se puede decir que se encuentra en algún punto de los niveles más bajos de la supervisión industrial o Kakariin. En general la condición de miembro del sindicato termina con el retiro del trabajador. A pesar de que el rasgo predominante y prioritario de la acción sindical está destinado a las conquistas económicas (fuerte énfasis en el aumento de los salarios) en desmedro de las acciones políticas (que son estimadas como propias de los sindicatos marxistas), es importante reconocer que existen ciertas diferencias entre los sindicatos de empresa que se encuentran en

la empresa privada con aquellos del sector público y entre aquellos de las grandes empresas con los de las pequeñas y medianas. En el primer caso las diferencias derivan del contexto legal que regula el comportamiento de dichos sindicatos. Mientras que la legislación laboral existente garantiza, al menos en la letra, la autonomía básica, a los sindicatos de empresas privadas para llevar a cabo todas las instancias y acciones de la negociación colectiva; a los sindicatos del sector público se les niega el derecho a huelga y a la negociación colectiva directa, de allí que su lucha esté siempre mucho más propensa a tomar un cariz político y de reivindicación de la autonomía y derechos sindicales que sus homólogos. Esto ha contribuido a diferenciar los conflictos que ambos sostienen con la parte patronal, tanto en su naturaleza como en su extensión. En cuanto al segundo caso, aparte de la diferencia en el tamaño de los sindicatos y por ende su capacidad de negociación, las condiciones de desarrollo de la vida sindical son muy diferentes. Mientras que los sindicatos de las grandes empresas negocian bajo condiciones perfectamente predeterminadas y con un amplio margen de garantías y poder para asegurar el cumplimiento de lo pactado, los sindicatos de las pequeñas empresas deben sostener una lucha permanente por su reconocimiento como iguales interlocutores en las relaciones industriales y por el respeto a sus derechos laborales, que los patrones tienden a desconocer. Las relaciones obrero-patronales son demasiado íntimas y paternas y los métodos premodernos de empleo favorecen demasiado los intereses y oportunidades de abuso del sector patronal para permitir un libre desarrollo de la actividad sindical y por ende inhiben las conquistas laborales. De allí parte de la explicación del por qué la tasa de sindicalización es demasiado baja en las pequeñas empresas (ver cuadro No. 19) y del porqué también su poder de negociación es tan limitado.

En otro plano, las oficinas sindicales están ubicadas, por lo general, dentro o junto a los establecimientos de la compañía; los dirigentes de los sindicatos son elegidos de entre los trabajadores de la empresa y ésta les otorga "tiempo liberado" para conducir los asuntos sindicales. Las juntas consultivas entre el sindicato y la administración (Rōshi Kyōgi Sei) y las consultas previas (Jizen Kyōgi Sei) entre ambos sectores son muy frecuentes, aunque no se trate de períodos de negociación propiamente tal.

Profundamente enraizado en un contexto funcional dado por el sistema de empleo de por vida y el salario por antigüedad, el sindicato de empresa ha pasado a ser la principal forma del sindicalismo japonés de postguerra, desplazando definitivamente algunas tendencias hacia la formación de gremios de artesanos de un mismo oficio y de sindicatos por sector industrial, que habían tenido alguna forma de expresión en el período de pre-guerra. Como la negociación colectiva, particularmente sobre salarios, se realiza entre la empresa y el sindicato de la misma, esta estructura sindical ha llegado a ser otra institución inamovible de las relaciones industriales. Como se sabe, existen importantes confederaciones sindicales nacionales, pero aquellas están impedidas de negociar directamente, por lo que sus propósitos deben, necesariamente, dirigirse hacia metas más amplias como lo son la dirección de la estrategia de la Ofensiva laboral de primavera y tratar de darle alguna expresión a los intereses políticos de los trabajadores a través de la promoción de futuros políticos y respaldando, financiera y electoralmente a determinadas candidaturas, acción en la cual difieren según sea la confederación nacional de que se trate.

Es un hecho que ante los tremendos efectos sociales y desequilibrios originados por la expansión industrial, las funciones y actividades de las grandes confederaciones nacionales han debido ampliarse y diversificarse, lo que les ha significado entrar en relaciones con otros tipos de organizaciones como las ligas de ciudadanos, grupos de consumidores organizados, ligas de defensa de la conservación del medio ambiente, etc. y articular sus posiciones y demandas con sectores sociales más amplios; sin embargo, el poder y la influencia en la conducción y orientación del movimiento sindical, sigue siendo débil y fragmentada. Sin duda que la formación y existencia de los sindicatos de empresa ha atomizado el movimiento sindical y debilitado las posibilidades de una mayor acción de las estructuras sindicales más amplias como las confederaciones nacionales.

Al igual que el sistema de empleo y de salarios, el sindicato de empresa presenta aspectos favorables y controvertidos, mismos que, por extensión, podrían considerarse como fortalezas y debilidades del sindicalismo japonés. Claro está que la determinación de los rasgos que podrían considerarse como meritorios o negativos dependen en mucho de quién sea el examinador del sistema. En nuestra opinión, los siguientes rasgos podrían señalarse como meritorios:

- a) Con esta estructura sindical las relaciones entre el sindicato y la empresa tienen a desarrollarse de acuerdo a la situación reinante en la compañía, por lo que la negociación colectiva se torna más realista e inmediata, sin tener que esperar por distantes y amplios convenios nacionales.
- b) El carácter combinado del sindicato de empresa y concretamente la participación del sector administrativo, aumenta las posibilidades de conocer

directa y verazmente la situación financiera de la empresa, con lo que se asegura un mayor poder de negociación del sindicato.

- c) Propicia la existencia de relaciones laborales predominantemente amistosas y de cooperación, sustentadas básicamente en la observación del principio del mutuo interés. El sentimiento de "navegar en el mismo barco" ayuda a resolver conflictos y contribuye al establecimiento de la paz industrial.
- d) La razón de ser más importante del sindicato es mantener a sus asociados en la compañía, garantizar la seguridad del empleo y defender sus salarios; acciones que se pueden ejercer y controlar más fácilmente en el ámbito estrecho de la empresa.
- e) Los líderes sindicales son de la misma empresa, lo que refuerza los vínculos con sus representados y contribuye a la unidad e identificación con las acciones y metas del sindicato.

Entre los aspectos controvertidos podemos indicar los siguientes:

- a) Sobredependencia de la empresa. La acentuada identificación con los intereses y la suerte de la empresa hace a los líderes y miembros del sindicato más susceptibles de manipulación, circunstancia bajo la cual llega a ser difícil para los líderes representar efectivamente los intereses de sus asociados.

- b) Si bien la conjunción de los estamentos de cuello blanco y azul en el mismo sindicato tiene sus aspectos positivos, en ocasiones la relación es conflictiva, sobretodo cuando el sector administrativo trata de manipular las decisiones en favor de los intereses de la compañía o cuando se suceden conflictos prolongados éstos mismos son propensos a la formación de sindicatos paralelos.
- c) El miembro del sindicato de empresa pierde fácilmente el interés por los problemas externos a la compañía que tienen su origen y motivación en necesidades nacionales o responsabilidades sociales mayores, por lo que se muestra reacio a participar en los llamados frentes laborales nacionales. El consecuente de esto es la estrechez de miras y la falta de perspectivas amplias de la lucha sindical.
- d) Dada la poderosa identificación con los intereses de la compañía y la razón prioritaria de mantener y acrecentar sus conquistas se oponen, por lo general, a la organización de los trabajadores temporales y parciales, tanto dentro del mismo sindicato, como a la formación de una organización independiente.
- e) El sindicato de empresa ha llevado a la pérdida de la conciencia de los derechos sindicales así como a una cierta abulia por ejercer los mismos, culminando en una actitud que se podría calificar como mecanicismo de la función sindical.

- f) La excesiva preocupación por las demandas de tipo económico le resta posibilidades a otro tipo de actividades sindicales.
- g) La amplitud de la base para suministrar las proposiciones para una mejor relación entre el factor trabajo y la empresa es reducida, esto a pesar que los sindicatos tienen formalmente el derecho a la negociación colectiva.
- h) Evidentemente que en una instancia límite de negociación con la empresa, el sindicato individual siempre presentará un frente mucho más débil del que podría presentar una confederación o sindicato por rama industrial.

Ahora bien, independientemente de mayores conclusiones que pudieran sacarse de la anterior confrontación; como observadores foráneos que somos, el sindicato de empresa no puede dejar de parecernos un tanto sospechoso y excesivamente dependiente de la empresa que lo contiene. Lo mismo nos ocurre cuando constatamos su renuencia a "perjudicar o dañar" a la empresa a través de la acción sindical, actitud que vemos más como signo de debilidad y sumisión que como signo de fortaleza y conciencia sindical. Otro tanto pasa con la estrechez de miras que advertimos en la acción de los sindicatos de empresa. Sin embargo se debe admitir que estas apreciaciones no pueden ser absolutas.

El sindicato de empresa, tan peculiar a Japón, no debe su existencia sólo a la instrumentalización patronal, sino a la oportunidad histórica del establecimiento de un sistema de relaciones industriales que impuso determinadas reglas y prácticas de empleo y de fijación de salarios perfectamente articuladas con la atomización sindical, las cuales han terminado por conducir a los trabajadores a - -

desarrollar una poderosa identificación con su empresa y su propio grupo de trabajadores y a perder el interés con lo que sucede más allá de su propio lugar de trabajo o, aún, con la suerte de aquellos que no pertenecen al sindicato. Por otro lado, no puede dejar de considerarse el hecho de que la incapacidad, hasta ahora casi genética, de los sindicatos japoneses para formar frentes laborales amplios y unidos obedece a razones histórico-políticas bien precisas, que no han hecho otra cosa que consolidar la fragmentación sindical y reafirmar la existencia de los sindicatos de empresa, fenómeno que como ya hemos visto marcha muy acorde con la ideología dominante en el país.

Por otra parte, a pesar de que los dirigentes sindicales permanecen normalmente como empleados de la empresa hasta el término de sus cargos, y tienen una buena oportunidad para promoverse dentro de la misma, no podría afirmarse en forma rotunda que tengan una visión estrecha de sus responsabilidades y que el sindicato sea dominado absolutamente por la administración empresarial. Primero porque se preocupan de materias tales como la seguridad social, la preservación de un medio ambiente favorable, la necesidad de revisar el sistema nacional de impuestos, etc. y, segundo, por sus frecuentes desacuerdos y luchas en contra de las prácticas deshonestas y egoístas de las empresas, por las que inclusive pueden llegar hasta la huelga.

Los crecientes y recientes intentos por lograr una mayor autonomía de las empresas son también algunas acciones que deben computarse debidamente en cualquier apreciación que se haga en torno al futuro de los sindicatos por empresa.

Compelidos a emitir un juicio valorativo sobre el tema, creemos que la existencia del sindicato de empresa le hace más mal que bien al movimiento sindical japonés; sin embargo, dada la tradición sobre tal materia, debemos admitir que esta es la institución de las relaciones industriales que menos cambios ha sufrido hasta ahora y no se perciben situaciones críticas ni altamente desafiantes que conlleven a su sustitución, aunque se debe tomar en cuenta que las Federaciones Sindicales Nacionales han ido aumentando su poder y el sistema de empleo de por vida y el salario por antigüedad, sus principales sustentos, empiezan a caminar bajo la óptica de los cambios.

4. - Las normas sociales dentro de la empresa.

Ya hemos revisado más o menos detalladamente las instituciones que tradicionalmente se consideran como los "tres pilares" de las relaciones industriales japonesas. Siguiendo la orientación de estudios recientes en torno a las relaciones industriales en Japón⁽¹⁶⁾ hemos decidido incluir un "cuarto pilar" que, aunque más difícil de definir por las diferentes facetas que presenta, no es menos importante que las anteriores para el funcionamiento del sistema en general. Nos referimos a las normas sociales dentro de la empresa, cuyos rasgos principales son:

- a) La empresa concebida como una comunidad.
- b) Las relaciones verticales y las obligaciones recíprocas, y
- c) El sistema de consenso en la toma de decisiones.

16. Tal es el caso en THE JAPANESE INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM. Edit. OECD, Paris, 1977, p. 27.

En reiteradas ocasiones nos hemos referido a las relaciones armoniosas predominantes en las relaciones contractuales japonesas y hemos destacado el hecho de que la relación entre el patrón y el empleado no es una que se remita sólo a los términos de un contrato de trabajo, sino que también es el establecimiento tácito de una relación de protección y solidaridad recíproca, al viejo estilo de la dependencia familiar o familiarismo tradicional. El patrón es el padre de la familia empresarial y los empleados son los hijos. Esta relación no sólo incluye la relación económica de dar y tomar, sino también una relación de sentimientos, amistad y benevolencia. En buena medida la relación entre empresa y sindicato de empresa está también revestida de este carácter y, cuando se dan las instancias de la negociación colectiva, las partes siempre esperan negociar dentro de esta atmósfera amigable, creada por la existencia de la gran familia de la empresa. De aquí entonces la idea de que la empresa japonesa es más bien una "comunidad de personas" que un mero instrumento de "hacer ganancias". Las obligaciones recíprocas dentro de la empresa están altamente desarrolladas y el deber del patrón de proporcionar las condiciones necesarias para el buen funcionamiento del trabajo y el bienestar de los trabajadores se combina con la tendencia a aceptar, por parte de los empleados, de que sus energías deben estar consagradas a promover la eficiencia y prosperidad de la empresa.

Definido el marco general en el que se inscriben las relaciones sociales dentro de la empresa nos referiremos brevemente a cada uno de los rasgos específicos señalados anteriormente.

a) La empresa como una comunidad: la gran mayoría de los trabajadores - -

japoneses considera a la empresa como una unidad social y una comunidad de personas. Todos se consideran "miembros" de la empresa más que trabajadores y empleados de ella. Cualquier diferencia en el tratamiento de los miembros, dígase entre administrativos, técnicos y trabajadores manuales, emana más de sus funciones y tiempo de servicio, que el estamento del que provienen (cuello blanco o azul).

En términos más o menos puros, la empresa japonesa es una "cuerpo de personas" que sienten que voluntariamente deben dar sus mejores esfuerzos, aún más allá de la responsabilidad que usualmente le es exigida, para el éxito y prosperidad de la misma, lo que asegura su propio bienestar y, de paso, contribuye al desarrollo y bien de su propio país. La comunidad de trabajadores espera trabajar junta a través de toda su vida útil y por lo tanto se esforzarán lo más posible por encontrar la solución a las disputas y dificultades internas y externas que obstaculizan tal decisión. En este sentido la relación individuo-empresa ha sido comparada con la relación matrimonial (el individuo está casado con la empresa) y se espera que sea sobrellevada, aún cuando las partes no siempre esten de acuerdo.

El concepto occidental de conciencia del trabajo o función que se realiza no se da extendidamente en Japón, de allí que los trabajadores esten siempre dispuestos a desempeñar cualquier función y tampoco resisten los cambios tecnológicos, pues to que es muy difícil que estos tengan efectos negativos sobre el sistema de empleo o en el salario. Esto garantiza la cooperación con la empresa y sus metas de productividad y calidad en los productos.

La devoción a la comunidad de trabajo es tradicionalmente considerada como una importante virtud en Japón y puede llegar a ser más poderosa que la devoción a la familia inmediata. En muchas ocasiones el lema de "la empresa primero" es una realidad bastante frecuente, sobretodo cuando ella le proporciona todas las oportunidades de construir su vida familiar, le programa sus actividades sociales y recreativas y le asegura la estabilidad de por vida.

Ahora bien, de esta situación no se debe concluir que la empresa existe más para servir a sus trabajadores que a sus propietarios; ni tampoco debe inferirse de que porque se habla de una comunidad de personas, la empresa sea administra da por los trabajadores, al estilo de algunas experiencias socialistas, o todo lo contrario, que el grado de identificación con la empresa sea mínimo y que los trabajadores tengan intereses muy diferentes a los de las empresas, como ocurre en algunos países capitalistas. Cualquiera de estas suposiciones está muy lejos de la realidad.

Hay todavía otros dos elementos que difieren bastante del cuadro un tanto idfili co que hemos trazado: el primero es que sólo los trabajadores permanentes son mirados como parte de la comunidad de la empresa y no el apreciable número de trabajadores temporales y parciales que también existe dentro de ella y; segundo, debe consignarse que hay ya importantes muestras de que la actitud tradicional hacia al trabajo está cambiando y en tal forma que probablemente afecte el tipo de relación tradicional que hemos descrito.

Con todo, las diferencias entre los aspectos sociales internos de las empre sas japonesas con respecto a las de otros países industrialmente avanzados, son

muy notorias. La principal de ellas es el énfasis que coloca la administración y sociedad japonesa sobre la "comunidad" y no en el "individuo", como lo hacen los occidentales. De aquí deriva también otra diferencia fundamental que tiene que ver con el sentido de la responsabilidad, que para el caso de los primeros es compartida por el grupo y para los segundos es individual.

La especificidad japonesa en esta materia está profundamente enraizada en las tradiciones socio-culturales como la relación vertical, las obligaciones recíprocas y cierta creencia fundamental en un orden en donde la dignidad humana ocupa un importante lugar. Aún más, esas tradiciones han sido reforzadas y manipuladas para "estar en consonancia con el uso intencionado del esfuerzo nacional conque los japoneses, en su tardía llegada a la escena industrial, han tenido que batallar para conducir a su país rápidamente desde una etapa feudal a la de una sociedad industrialmente avanzada"⁽¹⁷⁾.

- b) Las relaciones verticales y las obligaciones recíprocas: al margen de lo que pudiera ser un análisis sociológico más detallado, lo que nos interesa señalar aquí es la existencia de la relación básica que articula todos los rangos, tanto formales como informales de la sociedad japonesa y, luego, destacar la importancia que tiene dentro de la misma la formación y conciencia de grupo, como formas primarias de integración social.

En cuanto a lo primero se trata de la reconocida relación al estilo de la del

17. THE JAPANESE INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEMA. Op. cit. 1977. P. 28.

"Oyabun-Kobun" (padre-hijo) la que, a su vez deriva de la relación Oya-ko, patron-cliente, que originalmente no significaba relación de parentesco, Sempai-Kohai (antiguo-nuevo) o más generalmente hablando a la relación Onjo-shugi (relación de tipo paternalista) a las cuales ya nos hemos referido en este trabajo (ver capítulo I). Este tipo de relaciones se encuentra en casi todas las instituciones y organizaciones japonesas, cualesquiera sea su magnitud. Este tipo de estructura se refiere a la predominancia de la articulación vertical de las relaciones sociales, en un ordenamiento jerárquico, desde el tope hasta la base, perfectamente determinado en función de dos criterios principales: la edad y el mérito, aunque es necesario precisar que la institucionalización del orden social en el caso de Japón se vincula mucho más a las razones de edad y años de servicio que al reconocimiento de los méritos personales, como ocurre en las sociedades occidentales.

Por consiguiente, en el Japón existe desde hace mucho tiempo una fuerte tendencia al ordenamiento y cohesión vertical de la sociedad, que se traduce en la existencia de diversas jerarquías o niveles que superan en fuerza a las relaciones horizontales, que por cierto también existen⁽¹⁸⁾.

El segundo elemento sobre el que queremos fijar la atención se refiere a la conocida tendencia a la agrupación que tiene su consecuente en la formación del llamado "grupo de trabajo", el equipo, el departamento, la división, etc. cuando

18. La descripción de la sociedad japonesa como una sociedad vertical hecha por Nakane chie (JAPANESE SOCIETY. Op. cit.) asigna poca importancia a las relaciones horizontales que, bajo la forma de distintos tipos de nexos entre grupos formales e informales y sin mucha ortodoxia, llegan en determinado momento, como es el caso de la toma de decisiones, a tener significativa impor-

se trata de una industria o compañía, que es nuestro caso. Este tipo de agrupación llega a constituir una relación interpersonal plenamente integrada y funcional, en una amalgama de individuos con diferentes atributos en una única entidad: el grupo, como no se conoce en occidente. Este grupo/comunidad siempre tendrá prioridad sobre el individuo, el cual no existe individualmente sino sólo como expresión del colectivo, en donde el éxito o fracaso del grupo será el del individuo; de allí la alta conciencia de dar prioridad al cumplimiento de los objetivos del grupo, por sobre cualquier otra motivación individual. En otras palabras, en casi todas las actividades los japoneses se consideran miembros de un grupo, por lo que sus deseos y satisfacciones se orientan y se confunden con los deseos y satisfacciones del mismo.

Es así como, debido principalmente a los dos elementos que se acaban de señalar, la estratificación social en Japón se dá con mucho mayor cohesión a un nivel vertical, en tanto que en las sociedades occidentales el elemento predominante de vinculación entre los individuos está en sus relaciones horizontales, es decir, entre sus iguales, ya sea que se denominen clases sociales o asociaciones voluntarias con características ocupacionales o profesionales afines.

No poca sorpresa causa a los observadores extranjeros la predominancia y fuerte cohesión de los grupos, a pesar de que estos están constituidos por individuos con diferentes atributos. La falta de homogeneidad del grupo, que en otras sociedades podrían conducir a estructuras clasistas, en este caso es suplida por la organización vertical interna que, aparte de mantener la unidad, supone una serie de obligaciones recíprocas entre aquellos que están en el nivel superior de la pirámide y los que están en la base.

Un ejemplo práctico de cómo funcionan estas estructuras la tenemos en la articulación de las relaciones entre superior y subordinado dentro del sistema de administración japonés, cuyas características podrían corresponder, en general, a cualquier otro tipo de organización.

- I. El superior es, generalmente, mayor que el subordinado, ha trabajado más tiempo en la organización y está en una situación de relativo mayor poder y seguridad.
- II. El superior puede ser talentoso e influyente en la organización o no puede tener en tan alto grado dichas cualidades, pero lo que importa verdaderamente es que tenga y muestre habilidad para relacionarse con sus compañeros y subordinados.
- III. El superior no domina ni tiraniza al subordinado, sino que más bien es amigable con él.
- IV. El subordinado acepta la asistencia y beneficios de la autoridad del superior.
- V. Se espera que el subordinado realice ciertas acciones para el superior en respuesta a los favores recibidos. "La protección es pagada con la dependencia, el afecto con la lealdad".

- VI. El prestigio de ambos, y el grupo, puede disminuir si esas obligaciones son anuladas o ignoradas.

- VII. El superior exige responsabilidad estricta de sus subordinados porque en caso de errores o equivocaciones es él el que asume toda la responsabilidad.

Como se dijo, este tipo de relaciones se establecen en cualquier grupo u organización porque es la base de la dinámica de grupos en la sociedad japonesa. De aquí deriva también la dimensión especial que tiene el sentido de la responsabilidad. La disposición para abocarse al cumplimiento de los objetivos del grupo, que equivocadamente son vistos como una especie de "fanatismo japonés" por parte de algunos extranjeros, no es nada más que un fuerte sentido de la lealtad entre superior y subordinado que induce a una cooperación incondicional de parte del subordinado. Claro está que esto contrasta con las prácticas de occidente, en donde existe temor por parte del individuo a tomar responsabilidades mayores porque, en caso de fracasar, será él el que deberá afrontar las consecuencias y no su superior.

Ahora bien, hemos hecho alusión a la preeminencia de las relaciones verticales y a la existencia y conciencia de grupos, no sólo por que son dos de los componentes fundamentales de la dinámica social que integra efectivamente casi todas las organizaciones japonesas, sino también porque creemos que este tipo de organización social, que tan bien se reproduce a nivel de industria y empresa, -

condiciona la relación obrero-patronal a un grado de manipulación que se nos hace única o típicamente japonesa.

Este tipo de organización social conduce a que no haya mucho lugar para plantear la relación obrero-patronal en términos de lucha de clases, o si se prefiere, la promoción de la idea de una lucha de obreros y empleados contra los empresarios capitalistas y sí, en cambio, hay lugar para promover la competencia oligopólica, en que una compañía, como grupo, compite con otra que es el grupo adversario a derrotar, en una relación de igual a igual que obliga a solidarizarse internamente a los miembros de cada grupo. Los antagonismos y diferencias entre trabajadores y patronos se resuelven al interior del grupo (la empresa en este caso) y en la forma en que se ha venido indicando en el transcurso de este trabajo.

No es difícil encontrar en todo esto una explicación para comprender la dinámica y forma de ser del sindicalismo de empresa, las características generales que reviste la negociación colectiva y, en fin, todo el conjunto de actitudes orientadas hacia la poderosa identificación de los trabajadores con la empresa.

- c) El consenso en la toma de decisiones: aunque la empresa japonesa es claramente jerárquica en su estructura, la toma de decisiones es un procedimiento que, al menos formalmente, hace participar a todos los cuadros humanos comprometidos en la operación de la empresa, cualquiera sea su nivel. Lo relevante aquí es la idea del "consenso general", mediante el cual se pretende que todos esten de acuerdo sobre la medida o plan a aplicar.

De acuerdo con Herman Kahn el japonés detesta la tiranía de las mayorías (19)

por lo que cualquier disidencia tiene aquí un tratamiento distinto a occidente, la minoría es respetada y tomada muy en cuenta, amén de que se hacen los mayores esfuerzos por incorporarlos a la decisión final.

La búsqueda del consenso se ritualiza a través de dos procedimientos típicamente japoneses: el Ringi y el Matomari. El primero se refiere a la forma de la búsqueda de consenso, que va desde la base hasta la cumbre de la jerarquía administrativa de la empresa. Aunque un determinado procedimiento pudiera tener su origen en el sector administrativo, como siempre sucede, la decisión va en consulta a la base, en una acción que se estima como una demostración de confianza en la capacidad de los subordinados. A este respecto Nakane Chie ha señalado que: "Algunos ejecutivos norteamericanos de visita en Japón han mostrado sorpresa por el hecho de que muchos ejecutivos japoneses son incapaces de explicar detalles de su propia empresa, esto porque ellos confían cuidadosamente en sus subordinados y cuentan con su leal diligencia; lo que más les preocupa es la mantención de relaciones cordiales entre los miembros de la compañía cuestión en la que creen está la base del éxito en los negocios"⁽²⁰⁾.

El procedimiento Ringi se construye más o menos de la siguiente forma: los empleados jóvenes y de mediana edad siempre se muestran dispuestos a canalizar su impetu para la acción; más que el hecho de llevar a cabo las responsabilidades específicas que les son asignadas, sienten que su responsabilidad consiste también en preparar decisiones y buscar el consenso para ellas; así, se reúnen para

20. JAPANESE SOCIETY. Nakane Chie. Op. cit. P. 72.

discutir alguna cuestión sobre la que juzgan es preciso tomar alguna decisión. Después de llegar a un acuerdo redactan un escrito donde proponen una solución. La proposición irá enseguida a otros departamentos del mismo nivel donde se discute, se corrige y afina; luego pasará a los niveles administrativos superiores donde se discutirá con otros sectores que pudieran ser afectados por dicha proposición y se perfecciona aún más. Muchos esfuerzos serán hechos (sin perder el contacto con la base), lo que a veces significan muchas reuniones para resolver las diferencias y aproximarse al consenso. La aprobación por parte de las más altas jerarquías de la empresa seguirá el mismo curso. Puestos todos de acuerdo, la decisión se toma.

Por supuesto que tal procedimiento es lento y consume una gran cantidad de esfuerzo y tiempo administrativo, lo que ha sido frecuentemente criticado a Japón, pero una vez que una decisión ha sido tomada, se implementa con rapidez y cuenta con el apoyo de todos los sectores de la empresa; ello porque dicha decisión representa a todo el grupo y no a un individuo determinado. Al mismo tiempo, el procedimiento ofrece la posibilidad de un mejoramiento de la experiencia administrativa disponible puesto que, tantos los iguales como superiores, pueden comprobar y rectificar cualquier decisión precipitada.

El procedimiento Matomari, como la otra forma de alcanzar el consenso, ha sido descrito en los siguientes términos: "un grupo de dirigentes de una empresa (o de secretarios de Estado o funcionarios) se reúne para discutir un problema importante; cada uno de ellos expresa su pensamiento con cuidado de no lastimar a nadie y buscando que sólo exprese parte de sus ideas. La discusión, en caso de que haya puntos de vista divergentes, se lleva adelante con extremada lentitud y

cortesía; cada uno intenta ceder en lo no esencial y ajustar sus opiniones a las de los otros. En caso de que no se logre consenso general no se vota y se procede a una postergación de la discusión, alegando que fue inoportuno el momento elegido para el debate, y se cita para otro día (En el lapso entre alegatos, los contendientes suelen sostener conversaciones informales que suavizan sus posiciones). La indecisión puede prolongarse, pero no se llega a tomar una decisión hasta que no se logra el consenso general.⁽²¹⁾

No obstante señalar que se trata de otra forma de buscar el consenso, hay que advertir que el Matomari no es incompatible en el Ringi y, en ocasiones, puede ser parte del mismo. En lo que sí hay una diferencia es que en el Matomari llega a ser muy importante la acción de las relaciones horizontales, bajo la forma de las conversaciones informales entre grupos o personas para suavizar las posiciones y facilitar el consenso. Como dato ilustrativo, quizás uno de los ejemplos más gráficos, y trágicos al mismo tiempo, de Matomari fue la discusión, al más alto nivel, de la rendición de Japón, en Agosto de 1945⁽²²⁾.

Bajo lo que hemos denominado las normas sociales dentro de la empresa, nos hemos abocado a examinar tres aspectos peculiares de la conducta japonesa dentro de la compañía, que algunas veces explican y otras reafirman, la vigencia de

21. JAPON, 1974. Secretaría de la Presidencia. México. Op. cit. P. 524.

22. Ver la interesante obra: JAPAN'S LONGEST DAY. (Nihon no Ichiban Nagai Hi) Compiled by the Pacific War Research Society. Kodansha International. 1965.

un sistema de relaciones industriales. Probablemente nuestra descriptiva haya resultado un tanto idealizada, ya que en la práctica el curso de los acontecimientos no se comportan tan uniformemente; por consiguiente, creemos que vistos en su globalidad, los llamados tradicionalmente tres pilares de las relaciones industriales japonesas encuentran en el conjunto de normas sociales vigentes dentro de las empresas, un cuarto pilar que contribuye definitivamente al funcionamiento del sistema global.

Sin embargo es un error pensar que, tanto la poderosa orientación de grupo de la sociedad japonesa, como la fuerte identificación del trabajador con la empresa y su apego a las normas sociales vigentes en ella, constituyen categorías estáticas e inflexibles. Parece haber ya una amplia evidencia de que hay fuerzas y actitudes que están trabajando por cambiar las relaciones tradicionales o al menos se ha empezado a cuestionar directamente determinadas instituciones sociales y la actitud de las personas frente a la vida del trabajo. Entre otras causas, ésto se debe al impacto de los altos niveles de educación y a sus nuevas orientaciones, las cuales han contribuido al desarrollo personal y a las actitudes de cuestionamiento hacia la autoridad y la estructura social; al desarrollo de los medios de comunicación que han divulgado nuevas formas de pensar mucho más rápidamente de lo que nunca ocurrió antes; al extraordinario desarrollo tecnológico y organizativo; a los cambios ocurridos en las empresas en cuanto al volumen y alcance operativo, que en algunos casos ya ha trascendido los límites del país para convertirse en transnacionales; etc. cambios todos que han dado lugar al desarrollo de una fuerza de trabajo cada vez más cuestionadora, frente a una empresa

que se ha vuelto cada vez más impersonal y cambiante.

Así, aunque las nuevas generaciones de trabajadores, quienes por el proceso natural vendrán a constituir la mayoría en unos pocos años, exhiben todavía muchas de las características de sus mayores, empiezan a dar mucho más importancia a las necesidades individuales; están menos dispuestos para aceptar la tradición, a menos que tenga claramente un valor más funcional; no desean esperar por la tradicional recompensa de la antigüedad y se sienten cada vez menos unidos a la empresa.

A este respecto resulta suficientemente reveladoras una serie de muestras recogidas por una comisión evaluadora de la OECD, quien viajó a Japón justamente a constatar, entre otros, este tipo de cambios ⁽²³⁾. Allí se recogen por ejemplo los resultados de una medición hecha en 1971 en el sector privado. Se preguntó a los trabajadores qué es lo que valoraban más, si el trabajo, la vida familiar o el tiempo libre; aunque el 40% de los encuestados respondió que "el trabajo", lo verdaderamente significativo fué que para los hombres menores de 20 años y las mujeres menores de 30, el valor más importante resultó ser el tiempo libre. En otra muestra realizada por el Ministerio del Trabajo de Japón, en Septiembre de 1974, acerca del grado de satisfacción de los trabajadores en su trabajo, el 60% respondió que no estaba satisfecho con sus salarios, el 25% dijo que no estaba satisfecho con el trabajo que desempeñaba y el 40% aspiraba a cambiar de trabajo, si es que encontraba una oportunidad mejor. Finalmente en - -

23. THE JAPANESE INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM. Op. cit. P. 32-33.

Noviembre del mismo año, otra encuesta que preguntaba acerca de la actitud y sentimiento hacia la sociedad japonesa de ese momento se encontró con que el 87% de los grupos, cuya edad fluctuó entre los 60-69 años, sentían que el orden y las normas sociales se habían derrumbado y estaban en desacuerdo con esto, mientras que por el contrario, el 43.8% de los grupos de edad que fluctuaban entre 15 y 20 años permanecían indiferentes o les daba lo mismo.

Si bien todavía no se puede decir que la inconformidad sea una actitud generalizada, es indudable que los cambios de actitud que se detectan influirán en la conducta de los trabajadores y en las instituciones o pilares que componen el sistema de relaciones industriales.

5.- Conclusiones.

Hemos sostenido que el capitalismo japonés movilizó todo lo que le era útil para asegurar el éxito de su empresa. Es en ese contexto, pues, en el que debemos situar el sistema de relaciones industriales y, así como hemos insistido en que los llamados pilares de dicho sistema están indisolublemente ligados entre sí, el sistema, como totalidad, está también indisolublemente ligado al proyecto general de la nación y actúa como su reproducción a una escala menor.

Es indiscutible que el sistema de relaciones industriales ha jugado su parte en ayudar a la realización y consumación de las metas japonesas de alcanzar una economía poderosa. Primero, porque su profunda interrelación y monolitismo fue

garantía de estabilidad en donde las prácticas sociales vigentes en la empresa y los principios organizativos orientados en la antigüedad y basados en la costumbre de sistema de empleo de por vida, proporcionaron las bases económicas y sociales para la existencia del sindicato de empresa. La continuación de este sindicato de empresa preserva, a su vez, el sistema administrativo y de promoción sustentado en la antigüedad y en el empleo de por vida. Y así.

Hay también numerosa evidencia de su alta funcionalidad y adaptabilidad al curso ascendente del rápido crecimiento económico. En este sentido el sistema de relaciones industriales de Japón cumple su objetivo de apoyar al sistema global a través de dos formas fundamentales: la primera es la de crear y proporcionar un medio ambiente favorable para el normal desenvolvimiento de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esto se realiza a través de varias formas empezando por su amplia receptividad frente a los procesos de racionalización y cambios tecnológicos; por la promoción de la idea de la armonía laboral entre el sindicato y la empresa y la idea de la indestructibilidad del grupo de trabajo; por la existencia de los sindicatos de empresa que, pese a la práctica de Shuntō, han coartado y obstruido la acción sindical amplia y, en fin, por responder positivamente al llamado del Estado (y de las empresas) para hacer los sacrificios necesarios que el cumplimiento de los objetivos nacionales requerían y en función de los cuales los trabajadores japoneses hubieron de aceptar bajos salarios y precarias condiciones del trabajo, aún durante un largo período de plena vigencia del rápido crecimiento.

La segunda forma tiene que ver con los aspectos controvertidos del sistema. Mucho hemos insistido sobre los efectos negativos que para la clase trabajadora

suponen las llamadas estructuras duales que se observan en casi todo orden de relaciones o actividades en Japón. Ello determina que, en el caso específico de la economía del trabajo convivan varios universos económicos muy distintos, un mismo trabajo reciba remuneraciones muy diferentes y exista la desigualdad de salarios entre una empresa y otra. Frente a ésto, el sistema de relaciones industriales no ha resuelto la amplia brecha, que aunque considerablemente más estrecha que en el pasado, aún existe en el tratamiento entre aquellos que trabajan en las grandes y prósperas empresas y aquellos que laboran en las empresas pequeñas y medianas. Aunque esto pueda ser inseparable de las diferencias de capacidades financieras entre las empresas japonesas, es una situación histórica que el sistema, por propia conveniencia, se encarga de preservar.

Otra dimensión profundamente controvertida está en la situación que viven aquellos numerosos sectores de trabajadores que están excluidos del sistema y de los beneficios que él otorga. Ciertamente que es amargo constatar que en la situación del empleo de por vida, en la discusión de los aumentos de salarios, en la negociación de los bonos y beneficios complementarios como salud, ayuda familiar, recreación, facilidades de entrenamiento dentro de la empresa, pago de retiro, etc. sean decididos y distribuidos ignorando casi completamente al amplio sector de los trabajadores temporales y parciales.

Aunque no fuera verdad, como lo señalan algunos intelectuales, que aquellos que son excluidos del sistema ven su situación subordinada y discriminada como un "sacrificio" necesario para el éxito del mismo, el hecho es que la contratación

y despido de los trabajadores temporales y ocasionales, según sea la situación y suerte de la empresa, representan su salvación puesto que, en cualquier caso, le dan flexibilidad y el necesario margen de maniobra para continuar funcionando.

Para muchos este es un aspecto irracional del sistema de relaciones industriales de Japón. Para nosotros es un rasgo intencionadamente "racional" y perfectamente compatible con el capitalismo japonés, que encontró en esta fórmula clásica las condiciones para producir la acumulación que el rápido crecimiento requería. Es en aspectos como éstos donde se revela la naturaleza verdaderamente explotadora y pragmática del sistema.

Finalmente después de haber marchado codo a codo con el rápido crecimiento económico y ser uno de sus más sólidos sustentos, la efectividad del sistema de relaciones industriales de Japón empieza a ponerse a prueba por la aparición de nuevas condiciones derivadas del desarrollo creciente de nuevas fuerzas competitivas que vienen del exterior (como resultado de la liberalización del capital) y las tareas y ajustes internos que supone el advenimiento de la era del crecimiento económico estabilizado, que se inicia justamente a mediados de la década de los setentas.

CAPITULO VI

LAS RELACIONES INDUSTRIALES BAJO LA ERA DEL
CRECIMIENTO ECONOMICO ESTABILIZADO.

Tal como muchos lo preveían, la era del rápido crecimiento se detuvo y Japón empezó a transitar, a partir de 1973-74, por un período de más bajo, pero al parecer, más estable crecimiento económico. Una serie de acontecimientos que han dominado la vida japonesa de los últimos años parecen sugerir que el país está entrando a uno de aquellos períodos de su historia en que la sociedad, como un todo, debe realizar ajustes importantes.

Después de casi un cuarto de siglo de continuo éxito, la era del rápido crecimiento parece haber llegado a su fin y Japón se enfrenta hoy a un proceso de transición cuya tarea principal es la redefinición de su modelo de desarrollo y la necesidad de producir cambios estructurales a largo plazo, cosa nada fácil porque sus estructuras e instituciones económico-sociales están firmemente asociadas a las condiciones ambientales del período anterior, lo que inevitablemente supone producir cierto cambio en los valores sociales y eso toma bastante tiempo. Por lo pronto, economistas y políticos japoneses ya han empezado a hablar de la --

"era del crecimiento económico estabilizado", cuya aspiración es la de mantener una tasa de crecimiento del orden del 6% anual.

Sin la intención de profundizar demasiado en este terreno, - es necesario recordar que ya desde mediados de la década de los sesentas se viene haciendo evidente el cambio de las prioridades de la política económica. A principios de los setentas ya fue -- prácticamente imposible ignorar los desajustes creados por el rápido crecimiento, evidenciados por la aparición y/o extensión de muchos fenómenos socialmente indeseables como el deterioro del -- medio ambiente, contaminación, espiral de precios, inflación, con centración industrial, problemas de vivienda, escasez de fuerza - de trabajo, carencia de sistemas de bienestar y protección social, etc. todos los cuales contrastaban profundamente con los mejora-- mientos traídos por el crecimiento económico-industrial.

Se hacía imperativo entonces el cambio del énfasis de las metas del crecimiento económico, o GNP-ismo como irónicamente se le llamó, para aquellas de una economía de bienestar, sustentada en la expansión del sistema público de seguridad social, con una más equitativa distribución del ingreso y un mejoramiento de la infra estructura social.

Coyunturalmente, a la fuerza de los desequilibrios internos y a una suerte de agotamiento de la capacidad de expansión de la economía japonesa, se vinieron a agregar los efectos de una crisis inflacionaria mundial que puso al descubierto, dramáticamente, la debilidad y alto grado de dependencia del modelo japonés de la si tuación económica internacional.

1.- Detención de la era del rápido crecimiento.

El ritmo sostenido del rápido crecimiento de la economía japonesa se vió interferido por los siguientes principales factores:

a) Internos.

- * Los costos de compensación por el deterioro del medio ambiente y por la prevención de la contaminación crecieron considerablemente⁽¹⁾, lo que restringió el crecimiento potencial de la expansión económica.
- * La escasez de fuerza de trabajo, sobre todo de trabajadores jóvenes, aumentó notablemente el nivel de sueldos y salarios, con lo que se elevaron los costos de producción.
- * Las limitaciones y controles legales a la industrialización a ultranza restringieron el espacio físico para la mayor expansión de las facilidades productivas.
- * Los desequilibrios sociales y regionales creados por la excesiva industrialización.
- * El aceleramiento de la liberación de las importaciones todavía controladas por las políticas proteccionistas, la

1. Por ejemplo, dentro del total de recursos invertidos en equipos industriales y facilidades productivas, el porcentaje destinado a la prevención de la contaminación fue de 3.0% en 1965; del 5.0% en 1969; del 8.6% en 1972 y del 18.6% en 1975. The Environment Agency's 1976 White Paper. P. 513.

revaluación de la tasa de cambio del Yen (1971) y la posterior flotación de la moneda a principios de 1973.

- * Impopularidad por el tratamiento especial de parte del gobierno a las grandes empresas.

b) Externos.

- * La sobredependencia de Japón en relación a la importación de recursos y la fuerte orientación a la exportación aumentaron la vulnerabilidad del país; por un lado frente a las demandas de los países en desarrollo (exportadores de materias primas) y por el otro, frente a las restricciones de sus exportaciones por parte de los países desarrollados.
- * La decisión norteamericana de una nueva política en defensa del dólar y la suspensión de su convertibilidad en el padrón oro, trajo tales consecuencias en el sistema monetario internacional que generó una ola inflacionaria a escala mundial. En Japón, donde dicha acción es conocida como el Shock Nixon, provocó una inmediata revaluación del Yen y obligó a un violento ajuste de su balanza de pagos con Estados Unidos.
- * El impacto de la crisis petrolera en 1973. Como se sabe, desde 1970 el 99.7% del petróleo consumido por Japón es importado, de allí que su economía fuera seriamente afectada por la crisis causada por el embargo petrolero

impuesto por los países de la OPEP, en Octubre de 1973. Los fundados temores de que dicha crisis afectaría el -- ritmo de crecimiento de la economía, debido a la escasez en el abastecimiento del mencionado combustible, de que el aumento de su precio repercutiría en los precios de -- los bienes y servicios de consumo doméstico y de que el aumento de los productos importados acarrearía un défi-- cit en la balanza de pagos del país, resultaron ciertos. En efecto, tal como se observa en el cuadro No. 29 , la -- tasa de crecimiento económico, en terminos reales, cayó

CUADRO No. 29

EFECTOS DE LA CRISIS PETROLERA					
	1973	1974	1975	1976	1977*
Tasa de crecimiento económico en términos reales (%)	9.8	-1.3	2.4	6.3	6.7
Tasa de aumento en los pre--- cios al consumidor (%)	11.8	24.4	11.8	9.3	8.4
Balanza de pagos internacio-- nal en miles de U.S. dólares	-0.1	-4.7	-0.6	3.7	-0.7
* Proyectado por el gobierno para el año fiscal que empieza el 1 de Abril.					
FUENTE: JAPAN ECONOMIC SURVEY, 1977. P. 515.					

sensiblemente, los precios al consumidor aumentaron y hu bo un enorme déficit en la balanza de pagos.

Al iniciarse la crisis petrolera, la tasa de crecimiento del

Japón rebasaba por mucho la de cualquier país europeo, sin embargo debido a la gravedad de la recesión que golpeó a la industria japonesa a partir de 1974, y que, en cierto sentido, aún continúa hoy día, ha determinado que la economía del Japón crezca ahora a una tasa más "estable", como la denomina el gobierno, cercana al 6%; ritmo acelerado si se compara con el de otras economías desarrolladas, pero no necesariamente el óptimo para el Japón. (2)

Si bien es cierto que el impacto de la crisis petrolera ha sido absorbido ya en un grado considerable, ya que por 1976 la tasa de crecimiento económico fue de 6.3%, la mayor entre los países de la OECD, y la balanza de pagos registró un excedente de 3.699 millones de U.S. dólares, también el más alto excedente registrado entre los países de la OECD, esto no significa que se hayan recuperado los mismos niveles de utilización de la capacidad productiva registradas en la época del rápido crecimiento, pues según estimaciones no oficiales, actualmente se opera en un 20% por debajo de la capacidad plena, con el resultado de que la depresión continúa. Al mismo tiempo Japón empieza a ser severamente criticado por el resto del mundo capitalista, en especial Estados Unidos y la Comunidad Económica Europea, por sus excesivos excedentes en su actual balanza de pagos, lo que indudablemente le acarrearán crecientes dificultades a su comercio exterior.

2. Como dato ilustrativo se debe señalar que la tasa de crecimiento económico anual (1977-78) de EE.UU. fue de 4.5% y la de Alemania Occidental fue de 3.1% para el mismo período.

De esta forma, la acción combinada de factores internos y externos y sus efectos multiplicadores, no sólo han sumido a Japón en la más prolongada recesión económica del período de postguerra, sino que le están obligando a una revisión de su modelo de desarrollo, en especial aquellas políticas que acompañaron la era del rápido crecimiento. Por lo pronto se concluye que uno de los cambios cualitativos más importantes en materia de política económica está en la decisión de que la carga principal del estímulo a la economía deba asumirla desde ahora el gasto público, lo que podrá conducir a cambios en el sistema de tributación nacional y en el mercado financiero, ajustes que, se espera, conduzcan a una mejor distribución del ingreso y a un mejoramiento de la calidad de la vida de la población japonesa.

En el caso específico de nuestro trabajo hay que señalar que, tanto por los prolongados efectos de la recesión, como por la necesidad de hacer más estable y moderada la tasa de crecimiento económico, se han originado dos problemas principales cuya solución, inevitablemente, pondrá a prueba la efectividad y elasticidad del actual sistema de relaciones industriales; el primero de ellos tiene que ver con la reestructuración de la estructura industrial, según la cual se tratará de reducir o desacelerar algunas de las industrias pesadas, sobre las que se construyó la prosperidad de la postguerra, para dar paso a otras de más alta tecnología, pero de menor utilización del potencial humano; y el segundo tiene que ver con la reasignación de la fuerza de trabajo que resulte de --

la anterior transformación o racionalización. Cualquiera que sea el caso, no hay dudas de que instituciones como el empleo de por vida, el salario por antigüedad y, en general, todos los elementos y relaciones que conforman el sistema de relaciones industriales, deberán pasar el severo control de los cambios.

2.- El sistema de relaciones industriales bajo el imperativo de los cambios.

Es un hecho que varios elementos que constituyen la estructura básica del sistema, tan útiles para la promoción del desarrollo de la economía nacional en la era del rápido crecimiento, están empezando a comportarse como impedimentos para la etapa que se ha denominado el camino del crecimiento económico estabilizado.

No obstante, como se ha dicho, el sistema tuvo sus mayores ventajas durante el período anterior, sus defectos se hacen claramente perceptibles durante los períodos de crisis o de contracción económica, sobre todo si son prolongados, como sería el caso del abatimiento posterior a la crisis petrolera. Así, a pesar de las grandes ganancias en la productividad y la eficiencia, el sistema de empleo de por vida y el salario por antigüedad, sus principales componentes, han venido declinando en su aceptación para llegar a comportarse como una pesada sangría para las compañías. Las principales razones de esto

estriban probablemente en el ya citado proceso de reorganización, a largo plazo, que ha venido operándose en la estructura industrial de la economía japonesa y en los cambios de la composición del mercado de trabajo, determinado especialmente por el progresivo envejecimiento de la población. Examinaremos estas situaciones un poco más detalladamente.

Nuevos cambios en la estructura industrial: como ya se ha indicado anteriormente, la estructura industrial del Japón de postguerra se caracterizó por su alta concentración en las industrias pesadas y químicas, por su alto consumo de recursos naturales y energía, por la alta producción de productos manufacturados intermedios y por su fuerte propensión a generar contaminación ambiental. Sin embargo, en vista de las nuevas condiciones internas y externas, tales como las restricciones en la disponibilidad de recursos naturales, sobre todo energéticos; los cambios en la base productiva y de consumo internos y el cambiante sistema de división internacional del trabajo, hacen necesaria una urgente reorientación de la estructura industrial japonesa. Dicha urgencia aparece más claramente expresada desde que industrias tales como el acero, el aluminio, fertilizantes químicos, maquinaria industrial y herramientas, construcción naval o astilleros y sobre todo textiles, sufren una prolongada contracción de sus mercados⁽³⁾ y

3. Por ejemplo en 1978 la construcción naval trabajo sólo al 40% de su capacidad, viviendo la mayor crisis que haya conocido en su historia. Otro tanto ha ocurrido con la industria textil que ha disminuído del 30,2 al 6,3% en su peso en el total de las exportaciones de Japón, entre 1960 y 1976. Lo mismo podríamos decir de la industria petroquímica que vive también la principal crisis de su historia. La prosperidad sólo ha permanecido en la industria automovilística y electrónica, a pesar de algunas reducciones de sus exportaciones.

algunas de ellas permanecen en estado de "recesión estructural", por lo que las posibilidades de sostenimiento de los términos originales del sistema de empleo y de salarios en estas empresas son cada vez más difíciles.

De allí entonces que la tendencia actual sea la reorientación de la estructura industrial para que ella responda mejor a los objetivos del país, en orden a observar prioridad en el bienestar social; ahorro en el consumo de energía y otros recursos; mayor grado de elaboración de productos y uso de procesos productivos de alto contenido de conocimiento tecnológico, que vengán a substituir la preeminencia de los grandes complejos de la industria pesada y química.

Cambios en el mercado de trabajo: los cambios o ajustes producidos en la estructura industrial tienen directa e inmediata repercusión en el empleo. Así es como en los últimos tres años Japón ha empezado a confrontar los problemas de cómo absorber la mano de obra nueva en el actual período de recesión económica; en qué forma lograr el reemplazo de las personas desocupadas a raíz del cierre de las industrias, debido a la reorganización de la estructura industrial; cómo absorber a los egresados de las universidades y otras instituciones educativas de alto nivel y, por último, tener que determinar el comportamiento del sector terciario en materia de empleo, dado que el sector secundario, que hasta ahora había mantenido una alta capacidad de absorción de la fuerza de trabajo, por las circunstancias anteriormente señaladas, ha empezado a perder gradualmente dicha capacidad.

Adicionalmente está el problema de la extensión de la edad de retiro. Esto puede parecer una paradoja comparado con otros países que están reduciendo la edad de retiro, pero -- aquí se explica por la baja edad actual de retiro para los japoneses, calculada cuando las expectativas de vida eran mucho más cortas que en la actualidad.⁽⁴⁾ En el presente, con la edad de retiro fluctuante entre 55 y 60 años de edad, aproximadamente el 80% de los trabajadores "retirados" se reemplazan (ver cita No. 43 del capítulo V), aún después que han sido calificados para recibir la pensión de jubilación estatal a los 60 años. Independientemente de que esto significa una mayor persistencia de un importante grupo de trabajadores en el mercado de trabajo, los patrones se topan con el problema de que posponer la edad de retiro no sólo significa un mayor gasto por concepto de salarios debido al sistema de antigüedad, sino que también, al menos en un corto plazo, demorarán la admisión de los trabajadores jóvenes, con los cuales las empresas desquitan salarios.

Otro factor que debe destacarse es el surgimiento de la tendencia a aumentar el porcentaje de mano de obra con alto nivel educacional. Si durante la época del rápido crecimiento el número de egresados de colegios y Universidades ingresó mayoritariamente al sector secundario, en el transcurso de la

4. Las expectativas de vida se han extendido considerablemente en los últimos años. En 1977 el promedio para los hombres fue de 72.7 años, lo que significa un margen adicional a la edad de retiro de 55 años, de 17.7 años; para la mujer el promedio de expectativa de vida fue de 78.0 años en el mismo período. JAPANESE INDUSTRIAL RELATIONS SERIES No. 1. The Japan Institute of Labor. 1979. P. 6.

década de los setentas se ha observado la tendencia creciente de que el número de egresados con alto nivel educacional que se incorpora al sector terciario es mayor que el que ingresa a los otros sectores de la producción. Mientras se mantenga esta tendencia, como las proyecciones lo indican, en la década de los ochentas tendremos un exceso de ingenieros y administradores de formación universitaria, mientras que faltará mano de obra en los sectores productivos, con lo que se ocasionará un serio problema.

El aumento del desempleo: otro claro indicador del signo de los tiempos que se viven actualmente en Japón es el aumento del desempleo. En 1978 el número total de personas desempleadas alcanzó al 1.27 millón, o sea el 2.6% de la fuerza total de trabajo.⁽⁵⁾ Desde la iniciación de la etapa del crecimiento económico acelerado hasta la época posterior a la crisis petrolera en 1974, el nivel de desempleo fue de 500.000 a 700.000 personas, o sea del 1.1 al 1.4%. Como se vé, el aumento del desempleo es importante y particularmente serio en el caso de los trabajadores de mediana y avanzada edad (sobre los 40 años) quienes al dejar sus trabajos encuentran grandes dificultades para encontrar nuevos empleos.

5. Hay que aclarar, sin embargo, que si la cifra actual de desempleo es de 2%, considerada muy baja con relación a otros indicadores internacionales, ésta no refleja exactamente la situación japonesa, puesto que una serie de categorías que caen dentro del concepto de "empleo marginal", como el de ciertos trabajadores temporales y parciales, en muchos casos no se registran en las estadísticas como desempleados, pese a que su ocupación haya sido mínima y muy esporádica. Si estas categorías fueran consideradas como desempleadas, como casi de hecho lo son, la cifra podría duplicarse.

De todas maneras, a pesar que el nivel de desempleo ha aumentado considerablemente desde la crisis petrolera, el porcentaje es considerado aún bajo cuando se compara con el de otros países capitalistas desarrollados, en donde por ejemplo, la tasa de desempleo de Estados Unidos para 1977 fue del orden del 7.0%, en Inglaterra fue del 6.2% y en Alemania Occidental del 4.5%.⁽⁶⁾ Aunque parte de esta situación pudiera atribuirse a los diferentes criterios estadísticos para considerar la categoría de desempleado, el hecho es que la principal razón yace en las diferentes condiciones económicas y sociales predominantes en cada país y en las diferencias de sus sistemas de empleo, en donde Japón sostiene una condición bien específica.⁽⁷⁾

El exhibir una baja tasa de desempleo en relación a otros países no disminuye la significación que tiene para Japón el tener por sobre un millón de personas "oficialmente" desempleadas y la preocupación queda manifiesta en un informe sobre la situación del empleo emitido por la Oficina del Primer Ministro, a fines de 1978, en donde se destaca que en Octubre

6. JAPANESE INDUSTRIAL RELATION SERIES No. 1. Op. cit. P. 10.

7. Como se sabe, aún en períodos de recesión, cuando la producción se ha reducido, las empresas usualmente mantienen sus excedentes de fuerza de trabajo en las nóminas de pagos, en espera de la recuperación económica. Una encuesta reciente ha señalado que más del 30% de las 504 mayores empresas de Japón sufren de exceso de mano de obra. Ibid. P. 11.

de ese mismo año se alcanzó la tasa más alta de desempleo en los últimos 19 años y que unos 210.000 jefes de hogar carecían de trabajo. En el mismo informe se señala que más del 60% de los desempleados habían sido despedidos por bancarota; por ajustes en la estructura industrial y en las prácticas del empleo, y una buena parte de ellos eran trabajadores de mediana y avanzada edad que encontraban dificultades para reemplearse.

Sin duda que uno de los rasgos más destacados dentro de los cambios en el mercado de trabajo del presente período, es el progresivo aumento del sector terciario, que en 1977 llegaba a absorber al 53.2% de la fuerza de trabajo empleada de Japón (en 1975 había llegado al 52.0%). El número de trabajadores ocupados en las industrias primarias, particularmente la agricultura, sigue disminuyendo (12.7% en 1975 y 11.8% en 1977) debido principalmente al ahorro de mano de obra por la mecanización. Las industrias secundarias, tales como el sector manufacturero y la construcción, han perdido en gran medida su dinámica en la absorción de mano de obra (35.2% en 1975 y 34.7% en 1977). Bajo estas circunstancias, no queda otra alternativa que esperar que la absorción de fuerza de trabajo disponible sea llevada a cabo por el sector terciario. Sin embargo existe la seria preocupación de que, al expandirse demasiado el sector terciario tendría pocas posibilidades de aumentar la productividad de la mano de obra y sí muchas de aumentar las presiones hacia el incremento de los sueldos, con lo que la economía japonesa se haría más vulnerable.

Si la era del rápido crecimiento económico fue acompañada por profundos cambios en la estructura industrial y en el mercado de trabajo, la detención de dicho proceso también está dando lugar a un serio e impostergable proceso de ajuste y reorientación de esas mismas estructuras. Las profundas y -- prolongadas secuelas de la recesión posterior a la crisis petrolera, han contribuido a dinamizar dichos cambios. En este contexto, algunos de los pilares de las relaciones industriales están colocados bajo "revisión obligada".

Una condición básica para que el empleo de por vida y el sistema de salario por antigüedad resulten beneficiosos para una empresa es que la fuerza de trabajo empleada se estructure en una pirámide perfecta, de modo que le permita ahorrar - costos en los salarios de los jóvenes para contrarrestar los gastos en los trabajadores de mayor edad y en el financiamiento de los programas de adiestramiento y servicios de bienestar. Esto funcionó perfectamente en el principio, pero lo que ocurre hoy es algo muy distinto. Durante el "boom" económico de los sesentas el mercado de trabajo terminó por evolucionar de una situación de excedentes a otra de escasez en la mano - de obra, alcanzándose con ello el empleo pleno. Dentro de es ta situación las compañías japonesas, en especial las de mayor volumen operacional, emplearon gran número de jóvenes, -- los que por el ya señalado envejecimiento de la población y - por la contracción de las admisiones de los mismos, -----

constituyen hoy trabajadores de mediana y avanzada edad, (8) - de tal manera que en la actualidad la pirámide de la fuerza - laboral japonesa ha venido adoptando más bien una forma de -- trapezoide, que de su forma original. Así, debido al aumento del porcentaje de la mano de obra de mediana y avanzada edad, la escala de sueldos está ocasionando un aumento considerable del costo fijo de las empresas, hecho que les dificulta su ma- nejo racional.

En concreto, lo anterior no sólo se ha traducido en au- mento en los costos por unidad de trabajo (9) y en el aumento de la inflación, sino que también afecta relativamente la po- sición competitiva de las empresas japonesas en los mercados internacionales. A todo esto habría que agregar que la prác- tica del pago de la suma total por concepto del retiro obliga- torio, observada por el 77.3% de todas las empresas japone- -sas (10), se ha transformado en uno de los factores más fuer- -tes del encarecimiento de los costos del trabajo.

-
8. Hasta 1970 los trabajadores de mediana y avanzada edad, esto - es entre 45 y 64 años, fluctuaban, entre el 25 y 27% de la fuer- za de trabajo empleada. En 1975 esta proporción subió al 30.1% y se estima que alcanzará al 37% en 1985. Por otra parte si se toman como referencia los 30 años de edad la proporción alcanza rá al 80% de la fuerza total de trabajo en 1985. JAPAN LABOR BU LLETIN, Vol. 7, No. 7. 1978.
 9. Particularmente importante fue el aumento de alrededor del 30% experimentado entre 1973-74 debido principalmente al aumento de los salarios. NIHON KEIZAI SHIMBUN. Mayo 23 de 1978.
 10. De acuerdo a la magnitud de las empresas el porcentaje se dis- tribuye de la siguiente manera: el 70.6% para aquellos que em- plean entre 30-90 personas; el 90% de las que tienen más de 100 empleados y el 99.5% para aquellas que emplean a más de 1000 -- personas. (Enero de 1978).

Si bien el sistema de empleo de por vida, combinado con la escala de sueldos por edad, contribuyó para que los trabajadores fueran orientados hacia el espíritu de participación en la empresa, y por ende, fue uno de los factores más importantes que permitió el desarrollo económico acelerado del Japón, la recesión económica ya tantas veces aludida y la nueva composición de la mano de obra por edad, recién explicada, es tan obligando a cambios en el sistema de determinación de salarios y en el sistema de empleo tradicional del Japón.

Basándonos en análisis estadísticos de la evolución de la composición de los salarios entre 1961 y 1976, hechos por expertos japoneses, y en una serie de artículos recientemente aparecidos en el semanario Nihon Keizai Shimbun⁽¹¹⁾, podemos adelantar que el elemento edad y antigüedad en la empresa, -- como factores básicos en la determinación de los salarios, va desapareciendo gradualmente. De acuerdo a esos estudios se demuestra, por ejemplo, que el salario de un trabajador de 19 años, recién ingresado, en 1976 fue 8 veces más alto que el correspondiente a 1961; el de 32 años 5.7 veces y el de 45 -- años de edad, con 26 años en la empresa, fué 4.4 veces. De igual forma, al comparar los ingresos reales de los mismos, -- nos encontramos que el ingreso del trabajador de 19 años en 1976 fué de 2.5 veces el de 1961; el de 32 años 1.8 veces y el de 45 años 1.4 veces en el mismo período, de lo que se concluye que las compañías han ido reduciendo los salarios a medida

11. Ver ediciones de Marzo y Abril de 1978.

que los trabajadores van aumentando sus años de servicio.

Lo anterior es claramente indicativo que no sólo estamos frente a un proceso de disminución intencional de los salarios, sino que también frente a un proceso de sustitución gradual - de la antigüedad por el de la función, como factor determinante en la fijación de los salarios, en especial cuando se refiere a los trabajadores de mediana y avanzada edad.

"Nunca como ahora hemos estado tan mortificados por el sistema de pagos por la antigüedad" ha dicho un alto ejecutivo de la industria astillera; "Finalmente ha llegado el tiempo en que las corporaciones japonesas deberán hacer una clara distinción entre los trabajadores talentosos y aquellos de -- sus compañeros que observan menos habilidad" agrega Magota -- Ryohei del Centro de investigaciones salariales del Japón⁽¹²⁾; son expresiones coincidentes y representativas de movimientos que un buen número de empresas como "Kanebō Ltd", "Ajinomoto Co. Ltd.", "Maekawa Manufactur Co.", "Nippon Shunpan Co. Ltd." "Nippon Kokan K.K.", "Rikoh Co. Ltd."⁽¹³⁾, etc. empiezan a desarrollar en orden a substituir la antigüedad por un escala de salarios cuyos méritos residan en un mayor grado en el trabajo y habilidades de los trabajadores.

La verdad es que la idea de introducir escalas de salarios basados en los méritos del trabajo realizado tiene ya --

12. NIHON KEZAI SHIMBUN. 25 Abril de 1978.

13. Ibid. 14 Marzo de 1978.

bastante tiempo, pero ha sido en los últimos cuatro años que su adopción ha sido demandada con mayor urgencia por parte de las empresas.

En esto, que en alguna medida viene siendo un intento -- desesperado de las empresas por mantenerse a flote, merecen -- destacarse algunos esfuerzos bastante representativos en el -- proceso de ajuste del sistema de salarios como los desarrollados por las empresas "Nippon Shinpan Co. Ltd." y "Ricoh Co. - Ltd.", en donde la escala de salarios de acuerdo a la antigüedad se detiene a los 45 y 35 años para que, a partir de esas edades hasta el retiro, los salarios se empiecen a determinar de acuerdo a la habilidad y méritos de los trabajadores. Con la idea de "favorecer a los más capaces" y "promover el talento" esta fórmula aspira a substituir la antigüedad por una escala de salarios sustentada principalmente en dichos méritos.

Con la designación genérica de "Meritocratismos a los 35", como bien pudiera ser otra edad, esta fórmula intenta establecer un sistema de promoción cuya base principal descansa en -- el despliegue del talento y habilidad del trabajador. Los parámetros en función de los cuales se evalúan estos atributos son la capacidad de respuesta al proceso de educación y entrenamiento dentro de la empresa y el grado de eficiencia mostrado frente a los requerimientos productivo-administrativos de la empresa, mismos que son medidos a través de exámenes de -- calificación. El límite relativo de los 35 años se ha establecido por que a esa edad los graduados de las universidades

ya han trabajado unos 13 años en la empresa, han terminado todo su aprendizaje fundamental y están en condiciones de ser promovidos a los niveles superiores de la administración y, como se dice, a punto de iniciar la "carrera" propiamente tal.

La escala de salarios resultante de todos estos ajustes reserva un papel muy secundario a la antigüedad, la que en el caso de los trabajadores de avanzada edad llega prácticamente a desaparecer.

El sistema aún confronte serias dificultades, en especial aquellas relacionadas con la metodología para determinar las promociones, cuyos exámenes, por ejemplo, pocos pueden pasar con lo que el ascenso se torna más lento y difícil. Por otra parte no todos los trabajadores están de acuerdo, sobre todo aquellos que fallan en el intento de ser promovidos, con lo que pierden gran parte del interés y la energía para trabajar por la empresa.

En general se puede decir que son muy pocas las empresas japonesas que actualmente escapan al proceso o intento de ajustar sus esquemas de determinación de salarios y hacerlos más racionales desde el punto de vista de sus intereses. Un gran número de ellas, entre las que merecen destacarse "Tokyo Electric Power Co. Inc." y "Maekawa Mfg. Co.", tienen ya, en mayor o menor grado, en funcionamiento escalas mixtas en que se combinan más o menos equilibradamente los factores atribuidos (edad, estudios, antigüedad) con aquellos que derivan directamente del desempeño en el trabajo (experiencia, habilidad, --

eficiencia). Sin embargo hay que dejar bien en claro que el actual desplazamiento hacia las escalas por méritos no significa, todavía, la plena adopción de un sistema al estilo de los que predominan en Europa y Estados Unidos y que, si bien, las fórmulas que se ensayan son más favorables para la competitividad de Japón, aún se mantienen los principios básicos del sistema tradicional, en especial por su estrecha vinculación con el sistema de empleo de por vida.

De todas maneras dichos cambios constituyen un serio desafío a los términos tradicionales del sistema de empleo de por vida, ya que los ajustes en los esquemas de determinación de salarios trabajan en la línea de su modificación. De esta forma, aunque el empleo de por vida ha probado ser una de las estructuras más tenaces de las relaciones industriales japonesas, hoy, bajo los efectos de la prolongada recesión económica y su secuela, se encuentra bajo la presión de los cambios y se ha transformado en improductivo, desde el punto de vista de la empresa.

El problema no es de fácil solución, pues no se trata -- de un mero reajuste cuantitativo, sino de un cambio estructural. La disyuntiva, tanto para las compañías como para los trabajadores es crucial. Desde el punto de vista de las primeras, la abolición del sistema del empleo de por vida significaría el debilitamiento de la base de la solidaridad a la compañía, la desestabilización de las relaciones predominantemente amistosas entre el factor trabajo y la administración,

la imposibilidad para implementar programas de adiestramiento a largo plazo, el resurgimiento y activación de los conflictos laborales, etc. fenómenos todos que afectarían directamente el ritmo de la productividad y debilitarían su capacidad competitiva; para los segundos, el sistema, a pesar de ser discriminatorio, ofrece incomparables beneficios en relación a una posible adopción de otro, sustentado básicamente en una escala de méritos. Primero porque sus salarios dejarían de aumentar automáticamente⁽¹⁴⁾; segundo, porque la suma total de retiro se reduciría notablemente⁽¹⁵⁾ y; tercero, porque la seguridad del empleo se vería seriamente afectada.

Por otro lado, el empleo de por vida constituye la estructura básica de todo un sistema administrativo con muchos subsistemas como el de determinación de salarios, el retiro obligatorio, el pago total de la suma de retiro, el sindicalismo por empresa, el sistema de educación y entrenamiento dentro de la empresa, los sistemas de bienestar social proporcionados por las empresas, etc. elementos todos estrechamente ligados entre sí, por lo que un cambio en su elemento generador repercutiría profundamente en todos ellos.

-
14. Se ha calculado que se produciría una declinación de 21.5 millones de Yenes, es decir una disminución neta del 24%, en los ingresos totales de un trabajador con formación universitaria y que perteneciera a una empresa con más de 1000 empleados, - si es que a la edad de 40 años y de su condición de empleado permanente fuera transferido a un sistema de escala de méritos. NIHON KEIZAI SHINBUN. 23 Mayo de 1978.
 15. Si el aumento automático de los salarios se detiene a la edad de los 40 años la disminución en el monto de la cantidad total a recibir se estima en un 25%, esto sin considerar los efectos de la inflación. Ibid. 1978.

Hasta aquí las principales circunstancias que conducen, al parecer inevitablemente, a la revisión de los términos del sistema de empleo de por vida y de algunas de las complicaciones y problemas que dicho ajuste supone. Con todo lo importante y generalizado del proceso, hasta la fecha sigue constituyendo un problema que se circunscribe principalmente a la esfera de las relaciones entre trabajador y empresa donde el Estado no ha intervenido mayormente, a no ser con algún apoyo financiero para medidas transitorias y promoviendo algunas -- discusiones técnicas en torno al problema. De tal modo entonces que las soluciones a corto y largo plazo que se están implementando dependen de cada empresa y de sus propias necesidades y condiciones. No existe aún una estrategia nacional, conjunta; de allí la diversidad de experimentos que en este momento se llevan a cabo. A continuación reseñaremos algunos de los más importantes.

a) Acciones a corto plazo:

Por parte de las empresas: reducción de la tasa de -- empleo temporal, parcial y estacionario; reducción de las horas extras; ofrecimiento del retiro voluntario en vez -- del despido directo, ya que a pesar de todo los despidos siguen siendo vistos como una catástrofe, y diversas formas de redistribución del personal dentro de las empresas.

Por parte del Estado: pago de subsidios a empresas -- que mantienen nominas de pago con trabajadores excedentes

o parcialmente ociosos⁽¹⁶⁾ y promoción de la extensión de la edad de retiro a través de estudios e informes de comisiones especializadas.

Por parte de los trabajadores: urgentes demandas en orden a la necesidad de implementar políticas económicas y sociales para crear nuevas oportunidades de empleo; para hacer menos violento el proceso de cambio de trabajo; para garantizar el nivel de vida de los trabajadores retirados; desarrollar medidas para llevar adelante una drástica reducción de los impuestos, en orden a asegurar las demandas -- del consumo personal; mejorar el sistema de servicios públicos para acelerar el reempleo y establecer nuevos mecanismos jurídico-sociales para regular los despidos arbitrarios de los trabajadores, así como maximizar los esfuerzos del Estado y de las empresas para agrantizar la seguridad del trabajo y nivel de vida de los trabajadores.⁽¹⁷⁾

b) Acciones a mediano y largo plazo por parte de las empresas:

- * Sistema de retiro voluntario: como su nombre lo indica, este tipo de solución consiste en facilitar y promover -

16. Desde Enero de 1975 a Abril de 1977, 69,414 establecimientos recibieron este tipo de subsidios, lo que quiere decir que -- aproximadamente unos 3,5 millones de trabajadores estuvieron ociosos o parcialmente utilizados en su capacidad productiva. JAPAN LABOR BULLETIN. Vol. 16. No. 11. 1977.

17. Para una información más detallada recomendamos ver: WHITE PAPER ON THE 1978 PEOPLE'S SPRING STRUGGLE, Edit. by the Joint People's Spring Struggle Committee. Sohyo News. No. 344. Febrero 1978. P. 89-94.

el retiro voluntario de los trabajadores de avanzada --- edad, es decir, de 45 o 50 años. La idea no es forzar - el retiro, sino facilitar la decisión ofreciendo el pago de sumas extras de dinero si es que ellos deciden dejar la empresa. La suma de retiro en tal caso puede llegar a un 40% más de la que se lograría al final, es decir, a la edad de 55 años. Varias empresas como Icetac Co. Ltd., Teijin Limited, Konishiroku Photo Industry, Nippon Shert Glass Co. Ltd., Mitsui and Co. Ltd., etc. empiezan a --- practicar dicha fórmula.

Los inconvenientes: a mayor edad el cambio de trabajo se hace más difícil y a la larga conduce a la conformación de un estamento de trabajadores que en su mayor parte permanece desempleado, con el agravante de que son de avanzada edad. En definitiva esta solución sólo favorece a las empresas.

- * Sistema de reubicación: ideado para evitar los despidos, que ya empiezan a darse, es practicado por las grandes - corporaciones con excedentes de empleados y más fuertemente afectadas por la recesión tales como la industria de la construcción naval, la industria del hierro y acero, etc. las cuales transfieren un determinado número de trabajadores a otras industrias en alza como el caso de las industrias automotrices. Por ejemplo, Mitsubishi -- Heavy Industries Ltd. ha enviado a 3,720 de sus trabajadores a industrias subsidiarias motrices.⁽¹⁸⁾

Dicho sistema constituye una de las prácticas más comunes de los últimos tiempos y es conocido por los japoneses como Shukko; presenta el inconveniente de que -- los empleados afectados terminan trabajando en corporaciones a las que jamás habían pensado enrolarse originalmente, con la consiguiente pérdida de la moral para trabajar en la que no es "su empresa". Desde el punto de vista de la nueva compañía puede representar la obtención de mano de obra especializada. En definitiva ganan las empresas, tanto la que ofrece al contingente laboral excedente como la receptora.

- * Sistema de préstamo de trabajadores: bajo este sistema, de reciente aplicación, el mecanismo que opera es similar al de la reubicación, es decir el traspaso de trabajadores provenientes de las industrias del hierro y acero, textiles y astilleros hacia las industrias automotrices y electrónica, con la diferencia de que dichos trabajadores retornan a su lugar de origen después de un período no mayor de 6 meses.

Este podría considerarse como un sistema destinado a proteger el empleo de por vida en condiciones de recesión económica. Los salarios son pagados de acuerdo a la empresa receptora, pero cuando es menor, la diferencia es aportada por la compañía que los suministra. El ejemplo más ilustrativo de la operatividad de este tipo de medidas lo constituye Isuzu Motors, empresa receptora --

que ha recibido 200 trabajadores en Octubre de 1977, 400 en Noviembre y 500 en Diciembre del mismo año, para subir a 1000 entre Marzo y Abril de 1978.⁽¹⁹⁾ Los beneficios para Isuzu Motors son inmediatos, recibe trabajadores entrenados, lo que le resulta más ventajoso que el reclutamiento de trabajadores estacionales provenientes de los distritos rurales, como venía haciendo. En el caso de los trabajadores, si bien el sindicato de la compañía original al cual pertenecen hace una labor de seguimiento y protección de sus miembros, pero como adquieren la condición de trabajadores temporales están imposibilitados para participar sindicalmente en la compañía receptora. La carencia de una legislación frente a los problemas originados con este tipo de sistemas, como es el caso de la compensación por accidentes del trabajo, determina que, en definitiva, quién se favorece sea la empresa, tanto la que ofrece como la que recibe el prestamo.

- * Sistemas de apoyo y especialización para los trabajadores de avanzada edad: no obstante que numerosas agencias e instituciones especializadas se han visto sobrepasadas por los hechos, hay que consignar que una serie de organismos y comisiones, públicas y privadas, han empezado a desarrollar algunas acciones positivas en cuanto al entrenamiento y reeducación de los trabajadores de avanzada

edad, con la intención de reubicarlos en nuevos trabajos. A este respecto merece mencionarse el tercer plan sobre medidas básicas para el empleo, aprobado por el gabinete en Junio de 1976, en donde no sólo se contemplan medidas tendientes a extender la edad de retiro, sino que también otras encaminadas a promover el reemplazo de acuerdo a las habilidades y preparación de los trabajadores de avanzada edad.

- * Sistemas de redistribución y especialización al interior de las empresas: esta fórmula intenta, a través de un -- proceso de racionalización interna del empleo, capacitar a su personal excedente para futuros requerimientos de la empresa. Para hacer frente a la escasez de puestos administrativos que requieren o requerirán de una alta especialización, muchas corporaciones están creando diversos sistemas de especialización para absorber al personal administrativo mediano y trabajadores de avanzada edad.

Algunos consideran este sistema un tanto despectivamente, como una especie de "depósito de restos" destinado a reunir personal superfluo de mediana y avanzada edad; otros lo ven con más optimismo y piensan que de esta manera se podrían preparar verdaderos especialistas dentro de las compañías, que podrían llegar a ser altamente necesarios al momento de que los cambios en la estructura industrial requieran de un personal con una preparación más sofisticada. De cualquier manera, esta --

fórmula parece ser una que menos daños trae para la seguridad del empleo.

Como se vé, a pesar de que se ensayan muchas variables - nadie podría decir que el sistema de retiro voluntario, la -- práctica shukko o el sistema de préstamo de trabajadores, por mencionar algunos, sera establecido como una práctica común - en Japón. Lo que sí es cierto es que en estos momentos un im portante número de trabajadores empieza a moverse, voluntaria o involuntariamente, hacia otras compañías, lo que debe int pretarse como un claro deterioro de las bases del sistema de empleo de por vida.

Uno de los aspectos que es necesario destacar es que una vez más son las empresas las que casi en forma unilateral lle van la iniciativa del proceso y así, todas las medidas de racionalización que se aplican apuntan, obvia e invariablemente a la defensa de sus intereses, tal y como ha quedado demostr do en los ajustes del sistema que se han reseñado anteriormen te. Sobre esto mismo quisieramos llamar la atención acerca de dos situaciones que se estan presentando actualmente y que muestran, con toda claridad, la posición dominante del sector empresarial en cuanto a este punto: la primera dice relación con la resistencia de las empresas a la extensión de la edad de retiro, a menos que "se reúnan ciertos prerequisites que - allanen la desaparición total o parcial del pago por antigüedad y del sistema del pago de retiro".⁽²⁰⁾ Si bien una ----

encuesta del Ministerio del trabajo de hace 10 años atrás muestra que cerca del 80% de las empresas establecían el retiro obligatorio a los 55 años y otra igual, hecha en 1976, establecía que sólo el 47% continuaba haciéndolo a esa edad, lo que demuestra que una buena parte de las empresas ha extendido o está extendiendo el retiro obligatorio sobre los 55 años; otros datos demuestran también claramente que una gran mayoría de empresas, ha congelado o está congelando los salarios a partir de los 40, 45 o 50 años. Estas medidas son avaladas por organismos tan importantes como Nikkeiren, el centro de estudios salariales de Japón y, tácitamente, por el gobierno, quién ha hecho de la extensión de la edad de retiro a los 60 años una de sus principales metas administrativas. Lo verdaderamente importante de subrayar aquí es que si bien hay un cierto consenso en extender la edad de retiro, ésta se hace siempre y cuando se congele el sistema de pago por antigüedad después de los 40 años de edad, cifra que como hemos visto también puede ser a los 35 años, afectando con ello una proporción importante los ingresos de los trabajadores.

El segundo aspecto se refiere al significativo aumento de los trabajadores temporales y parciales. Esto no quiere decir que estemos frente a una situación similar a la de la década de los sesentas, lo que pasa ahora es que el número de empleados temporales está aumentando, mientras las empresas hacen esfuerzos por disminuir el empleo permanente. Por ejemplo en una muestra sobre la fuerza de trabajo realizada por la Oficina del Primer Ministro en 1976, se reveló que el ---

número de trabajadoras mujeres por día aumentó a 1,800.000, es decir 130.000 más que el año previo y se constató, además, que el sector empresarial planeaba hacer frente a los nuevos requerimientos productivos aumentando la cuota de dichos trabajadores ⁽²¹⁾. Esto no significa otra cosa que esa fuerza de trabajo, que es mal remunerada y que no goza de los privilegios del trabajador permanente, está siendo considerada como un elemento estable en la composición del mercado de trabajo y no precisamente como una válvula de seguridad para permitir los ajustes en el empleo, como ocurría anteriormente.

En consecuencia, tanto la política de la extensión del empleo con congelación de salarios después de los 40 y el aumento de la proporción de los trabajadores temporales y parciales constituyen en estos momentos dos importantes paliativos utilizados por las empresas para proteger sus intereses.

c) Acciones a mediano y largo plazo por parte de los trabajadores:

Desde el punto de vista de los trabajadores es natural que se defiendan intransigentemente los aspectos beneficiosos del actual sistema de relaciones industriales, en especial aquellos que dicen relación con el salario y el empleo, y esto ha quedado claramente reflejado en las demandas de las últimas ofensivas laborales, en donde la defensa del salario y la - -

21. WHITE PAPER ON THE 1978 PEOPLE'S SPRING STRUGGLE, Op. cit. p. 79.

seguridad en el empleo ha ocupado un lugar sobresaliente.

Por supuesto que los sindicatos y federaciones se resisten a aceptar las medidas de "racionalización" de las empresas destinadas a abatir costos a expensas de los sacrificios del personal. Tal es el caso de Denkirōren (federación nacional de sindicatos de trabajadores de maquinaria eléctrica) y otras federaciones que están en contra de la congelación de los salarios a la edad de 45, o aún, de los 50 años; Sohyō, por su parte, tilda de irrealistas las sugerencias y proposiciones de Nikkeiren, señalando que detrás de ellas está sólo el propósito de ahorrar a costa de los trabajadores y aumentar las ganancias; estima que el criterio del salario basado en el desempeño del trabajador es un principio aceptable, pero que se debe discutir equilibradamente los futuros ajustes sobre esta materia y se ha planteado como una tarea fundamental la extensión de la edad de retiro a los 60 años y ya que dicha medida encuentra dificultades para implementarse en forma inmediata a nivel nacional, se pronuncia por una acción directa e inmediata sindicato por sindicato. Por otro lado Dōmei y el IMF-JC (Consejo Japonés de la Federación Internacional de los Trabajadores Metalúrgicos) en un estudio sobre las condiciones de vida de la clase trabajadora hecho en 1976 señalan que están reuniendo pruebas para demostrar que el nivel máximo de gastos de un trabajador se da entre los 50-52 años de edad, con lo que las proposiciones de congelar salarios a partir de los 45 años es una clara manipulación del sector patronal.

- * En una perspectiva más amplia, el movimiento sindical considera que la democratización de la economía es vital para la aplicación de medidas que garanticen el empleo y las condiciones de vida del trabajador, por lo que dicha democratización debe considerar el desarrollo de sectores industriales que tengan directa relación con las necesidades de la clase trabajadora. Así:

"Con esta democratización de la economía claramente presente en nuestras perspectivas, nosotros, los sindicatos obreros, debemos impulsar las siguientes cinco tareas: 1) primero que todo, proteger nuestro empleo a través de nuestra lucha a nivel de industrias; 2) jugar nuestro legítimo rol en campañas unificadas para reducir las horas de trabajo, extender la edad de retiro, mejorar las pensiones y establecer los salarios mínimos; 3) llevar adelante la lucha industrial unificada para la protección del empleo en todo el país; 4) participar en las campañas locales para la protección del empleo local, y 5) promover la lucha para reformas institucionales, conducidas bajo el amparo de las cuatro organizaciones del trabajo y partidos de oposición, en orden a mejorar las condiciones del trabajo para todos los trabajadores, incluyendo aquellos desorganizados y desempleados".⁽²²⁾

22. WHITE PAPER ON THE 1978 PEOPLE'S SPRING STRUGGLE, Op. cit. p. 93-94.

No obstante la claridad de los planteamientos de esta plataforma de lucha del movimiento laboral organizado y de constatar que efectivamente en estos últimos tiempos las organizaciones sindicales nacionales han aumentado su poder de movilización y negociación frente al sector empresarial y a los sindicatos de empresa, hay que reconocer que todavía es en la unidad sindical básica donde se negocian y dirimen la gran mayoría de los conflictos laborales, instancia en la que, hasta ahora, casi siempre ha dominado el punto de vista de las empresas. Sin embargo no se debe descartar la posibilidad que de extremarse la actual situación de deterioro de los términos tradicionales del empleo y de la determinación de salarios a consecuencias de las acciones unilaterales de las empresas y, por lo mismo de resquebrajarse las relaciones amistosas entre sindicato y empresa, se produzca una mayor identificación y acercamiento entre estos y los centros sindicales nacionales. De ser esto así, estaríamos en los inicios de un importante cambio en cuanto a la estructura de la organización sindical japonesa, en donde hasta ahora ha dominado casi sin contrapeso la organización sindical por empresa.

- * Nuevos rumbos se avisaron en la estrategia global de Shuntō: recientes acontecimientos parecen indicar que está ocurriendo un cambio en los patrones de la conducción de Shuntō en los últimos años. Por lo pronto y a partir de 1976 ya no ha sido Tekkororen quién ha determinado los toques de aumentos salariales y ha debido aceptar bajos aumentos, lo que indudablemente ha mermado el poder negociador de Shuntō y por ende ha debilitado el poder movilizador de Sōhyō. Este

hecho es coincidente con un proceso de congelamiento e institucionalización de esta práctica que induce a pensar seriamente si la pérdida de la dinámica y espontaneidad inicial son indicadores de que Shuntō ha dejado de ser un arma efectiva de la clase trabajadora.

El problema es más complejo y profundo del tratamiento que aquí podemos darle, pues va indisolublemente unido al proceso de ajuste del sistema general de relaciones industriales, el cual está bajo la mira de los cambios.

El problema no es aún la masividad del movimiento pues sobre el 25% de la fuerza total de trabajo toma parte actualmente en él y el 75% de todas las empresas japonesas revisan y negocian sus aumentos salariales en primavera; el problema es su institucionalización y la falta de dinamismo que esto supone. El patron de negociación de Shuntō, cuyo objetivo básico ha sido la lucha por aumentos salariales, no ha cambiado y sólo ha desarrollado pequeños indicios de una transición hacia determinados planteamientos de tipo político. Su institucionalización no ha permitido el cambio en el carácter de las luchas y esto se puede ver claramente en las últimas ofensivas laborales, si es que puede seguir llamándoseles así. Por ejemplo, si se toman en cuenta el hecho de que los nuevos patrones de negociación de sindicatos líderes como los del hierro y el acero, de la industria eléctrica, de la construcción marítima y de los ferrocarriles privados esten alcanzando cada vez más frecuentemente sus arreglos por "acuerdos pacíficos" y que para luchar los aumentos ya no se considere el desempeño económico de la empresa (ganancias) como factor más importante en la determinación del aumento de los salarios, sino que las condiciones generales imperantes en la economía japonesa que es, a

su vez, reflejo de determinadas situaciones internacionales, ha contribuido en mucho a mediatizar las energías de la primera década de Shuntō.

Es importante además considerar el hecho de que cuando se plantean las demandas de aumento de sueldos y salarios a través de la ofensiva no se hace mayor referencia al ingreso total o sueldo individual, sino que el énfasis se coloca en la cantidad promedio de aumento, lo que si bien es cierto permite unificar las demandas entre los muchos sindicatos por empresa, las diferencias relativas de los salarios entre las industrias, o aún dentro de una misma empresa, son ignoradas por la estrategia general. De aquí resulta que, con la institucionalización de esta práctica, se ha derivado a la aplicación y mantención de un patrón relativamente rígido en la determinación de los aumentos salariales que, salvo algunas variaciones tácticas de los sindicatos, está solamente dirigido a producir pequeños cambios cuantitativos cada año, sin producir cambios cualitativos en las políticas de determinación de salarios. De hecho la fuerza de Shuntō termina cuando se ha llegado a un acuerdo en relación al salario promedio que debe ser pagado por la empresa, sin considerar la importancia que tiene la forma en que dichos aumentos salariales son distribuidos dentro de la misma, ni mucho menos repara en las variaciones que se producen entre las diferentes empresas con respecto al promedio de aumento general.

Lo que se ha señalado es particularmente importante por cuanto los resultados de Shuntō no sólo afectan los reajustes de salarios de aquellos que

están directamente involucrados en el movimiento, sino también a la gran masa de trabajadores. Por otro lado, la pérdida de la capacidad negociadora de las industrias claves ha ido condenando a todos los sindicatos menores a aceptar cada vez menos aumentos, con lo que las diferencias salariales, y por ende las diferencias generales entre los trabajadores, en vez de estrecharse se mantienen tal cual o se amplían. Es indudable que situaciones como estas han contribuido a que Shuntō haya perdido su esencia como la estrategia que pretendía cubrir el defecto estructural de la fragmentación del movimiento laboral japonés.

En sus 20 años de existencia Shuntō ha llegado a convertirse en una verdadera institución dentro de las relaciones obrero-patronales, por lo mismo que ha contribuido a crear un ambiente más estable a las relaciones industriales y si bien ha llegado a representar un alto valor simbólico para la clase trabajadora, hoy ha perdido gran parte de su dinámica y espontaneidad inicial.

Así, aunque para muchos japoneses Shuntō es todavía un "acontecimiento nacional anual esperado por todos los niveles de la sociedad japonesa "para los cuales" las relaciones industriales sin Shuntō prácticamente carecen de sentido", el problema actual en el futuro de este movimiento es dilucidar si se trata de una forma transitoria de lucha sindical que deberá ser substituida por otros tipos de negociaciones, como lo señalan ya algunas organizaciones sindicales, o si en definitiva permanecerá firmemente arraigada en el establishment de las prácticas sindicales japonesas. En este sentido nos parece que si bien no es muy probable esperar grandes e inmediatos cambios

al respecto, dada la persistencia del sindicalismo por empresa y lo arraigado de esta práctica, los cuestionamientos que acumula y la ineficacia que ya demuestra hacen pensar que su modificación o sustitución es sólo cosa de tiempo. En definitiva, los resultados a que se llegue dependerán en mucho de la capacidad de respuesta, imaginación y creatividad que sea capaz de mostrar la clase trabajadora japonesa.

Mientras toda la serie de cambios y ajustes en el sistema de empleo, salarios y relaciones obrero-patronales tiene lugar y se perciben las primeras manifestaciones de otros, los siguientes dos ejemplos ilustran en gran parte la situación que se vive bajo el estado actual del sistema de relaciones industriales:

Si se toma el caso de un típico Salary-man, hombre de la empresa, graduado en la universidad, con 38 años, casado, dos hijos (un niño y una niña), que vive en los suburbios de Tokio y que tiene un ingreso anual de 3, 530.000 Yenes; que planea llegar a tener su casa propia, para la cual ha ido ahorrando un promedio de un 37% de sus ingresos, lo que significa haber ahorrado ya unos 4, 760.000 Yenes; que aspira a que sus hijos lleguen a la educación superior (el niño a la universidad y la niña a algún colegio superior) y que quiere ahorrar lo suficiente para pasar la vida sin mayores sobresaltos en compañía de su esposa, necesitará ahorrar unos 20 millones de Yenes, a los cuales deberá agregar otros 9. 730.000 obtenidos por concepto de su retiro, para alcanzar los objetivos propuestos. Claro está, esto será posible siempre y cuando mantenga su "carrera" de acuerdo al sistema de salario por antigüedad

y al sistema de empleo de por vida. Si el sistema es reemplazado y sus ingresos se congelan a los 40-45 años, en base a las actuales proposiciones de las escalas de méritos adelantadas por algunas empresas, no habrá respuesta adecuada para las expectativas de este típico salary-man.

Por otro lado, si tomamos el caso de un trabajador de 50 a 55 años de edad, tenemos el siguiente panorama: pronto a su retiro se encuentra con que su primer y segundo hijo le demandan una gran cantidad de dinero men sual por concepto de su educación universitaria y escuela secundaria superior respectivamente; debido a la estructura de la política gubernamental sobre vivienda y los precios astronómicos que han alcanzado las propiedades, ha tenido que pagar decenas de miles de Yenes al mes si es que ha decidido instalar su casa propia; sus ingresos complementarios son demasiado exigüos para afrontar sin mayores riesgos su vida futura, bastante larga dada la tremenda expansión de las expectativas de vida, y el nivel de las pensiones de jubilación son en extremo bajas; a pesar de todo deberá ahorrar mucho cada mes, aún cuando su nivel de vida sea frugal; debido al cambio del sistema de la familia extendida al de la nuclear, poco podrá esperar de la solidaridad familiar y si, por último, una vez llegado el retiro desea reemplearse, llega a ser muy difícil conseguir un nuevo trabajo en estos días cuando más de un millón de personas de mediana y avanzada edad están sin empleo. Así las cosas el futuro de este trabajador tampoco es de los más optimistas en el Japón actual.

3.- Conclusiones.

Es evidente que las principales bases del sistema de relaciones industriales se están debilitando y que las empresas hacen todo lo posible para producir los ajustes necesarios que pongan a resguardo la mayor parte de sus intereses. Los trabajadores, por su parte, resisten este tipo de "racionalizaciones" llevadas a cabo unilateralmente por las empresas y claman por una acción conjunta de todo el movimiento laboral, que aunque se sustentan en proposiciones muy definidas, lamentablemente no han tenido aún la concreción que se observa en las de las compañías, por lo que los cambios producidos hasta ahora se han revertido en su perjuicio.

El sistema de empleo de por vida se ha visto menoscabado; el sistema de pago tradicional está cambiando gradualmente y parte de él está siendo reemplazado por el salario de acuerdo al trabajo desempeñado y, en general, todos sus componentes y pagos complementarios están cambiando desfavorablemente para el trabajador. Los ingresos para los trabajadores de mediana y avanzada edad se han reducido ostensiblemente; la seguridad del empleo se ha comprometido y los límites del desempleo ya se hacen intolerables para la realidad japonesa. Es también evidente que, por una forma u otra, hay una declinación de la tradicional devoción al trabajo y de la identificación del trabajador con su empresa.

Sin embargo creemos que un cambio más drástico parece poco probable, dado que esto acarrearía un sinnúmero de problemas dentro de la sociedad japonesa. Sin duda que tanto el sector empresarial como el factor

trabajo encontrarán la fórmula para conducir los cambios en forma más o menos tranquila y preservar la esencia de las relaciones que han construido y aceptado conjuntamente. Por lo menos ésa ha sido hasta ahora la constante histórica.

Es nuestra impresión de que, a pesar de todas las tensiones y presiones en pro y en contra del reemplazo o modificación de algunas de las bases del sistema de relaciones industriales, no estamos todavía frente al caso de su abolición definitiva. Si bien se ha demostrado que muchas empresas están ensayando la adopción de fórmulas o patrones que utilizan empresas norteamericanas y europeas, las modificaciones que hasta este momento se llevan a cabo sólo constituyen alteraciones parciales y los principios básicos aún se mantienen. Por ejemplo es un hecho que todavía mayoritariamente trabajadores de cuello blanco y azul continúan percibiendo su sueldo mensual y compensaciones salariales de acuerdo al sistema tradicional y que, tanto empresarios como trabajadores, manifiestan cierta unanimidad de que el empleo de por vida tiene todavía meritos importantes que deben preservarse⁽²³⁾.

Sin duda que los cambios y modificaciones vendrán, pero serán llevados a cabo al estilo japonés, en forma planeada y cautelosa, con la convicción de que, cualquier cambio brusco, puede hacer más mal que bien al sistema de relaciones industriales y por extensión, a la sociedad en general.

23. En una encuesta del Ministerio del Trabajo realizada en Febrero de 1977, el 69% de los trabajadores de compañías de 1000 o más individuos respondieron que ellos continuarían tratando de mantener por todos los medios el sistema de empleo de por vida. JAPAN LABOR BULLETIN, Vol.

CONCLUSION GENERAL

Desde el momento en que el sistema de relaciones industriales permitió el sistemático control de la fuerza de trabajo y la puso en función del crecimiento económico del país, creó y aseguró la mantención de un medio ambiente favorable a la relación armoniosa, o al menos predominantemente armoniosa, entre capital y trabajo; facilitó la flexibilidad frente a los cambios tecnológicos y administrativos; favoreció la falta de correspondencia entre productividad y salarios y después de que, por su carácter discriminatorio, permitió la existencia y explotación de un gran contingente de mano de obra industrial, etc. no pueden quedar dudas de que, efectivamente, dicho sistema jugó un papel muy importante en la movilización y consumación de los objetivos japoneses de construir una economía y un país poderoso, especialmente en el período de la postguerra. El récord excepcional de la expansión industrial y el acelerado crecimiento económico del presente siglo es la prueba más fehaciente de ello.

Sin embargo es también efectivo que el crecimiento económico se ha logrado al costo del alto deterioro del medio ambiente, de importantes desequilibrios sociales y a expensas de que el proceso de consecución de mejores niveles de seguridad social hayan quedado considerablemente retrasados.

La distancia que media entre esas dos dimensiones del éxito económico, que bien podría corresponder al contraste existente entre los niveles de capitalización y condiciones de trabajo ofrecidas por las grandes empresas privadas y aquellos de las pequeñas empresas, la gran mayoría de la nación, es otra de las resultantes que nos ha mostrado muy claramente el papel jugado por el sistema de relaciones industriales. Así pues, a pesar de que es generalmente aceptado que cuando un país accede a la condición de desarrollado tiene a una mayor uniformidad en su sistema de relaciones industriales, en el caso de Japón no es posible avalar totalmente esta conclusión.

En efecto, la evolución de las relaciones industriales, junto con el propio desarrollo industrial, no han resuelto la brecha, que aunque más estrecha que en el pasado, aún subsiste en la estructura industrial japonesa y en las condiciones de trabajo que origina. A pesar de que pudiera sostenerse que el diferente trato que se da a aquellos que trabajan en las grandes y prósperas empresas, en comparación a los que laboran en las medianas y pequeñas, es consustancial a su capacidad financiera, lo cierto es que se debe a la consciente y decidida voluntad del sistema capitalista japonés de mantener estas estructuras duales o diferenciales existentes en la industria, en la economía y en las condiciones del trabajo, para asegurar la consecución del éxito económico. En este sentido no puede que dar duda alguna de que el sistema de relaciones industriales ha sido una fórmula eficaz y considerablemente bien adaptada a las necesidades funcionales de una economía de mercado tan competitiva como la japonesa.

Si bien ha quedado demostrado que la estructura básica del sistema resultó extraordinariamente útil para la promoción del desarrollo de la economía nacional

en la llamada era del rápido crecimiento, ha quedado también en claro de que cuando éste se detuvo, a partir de la mitad de la presente década, dicho sistema empieza a comportarse más bien como impedimento que como ventaja para lo que ahora se ha denominado el camino del crecimiento estabilizado. A este respecto, es evidente que el actual sistema de relaciones industriales está mostrando signos de debilidad en por lo menos tres de sus componentes esenciales: el sistema de determinación de salarios, el sistema del empleo de por vida y en la, hasta ahora incuestionable, actitud hacia el trabajo e identificación con la empresa que observaban una gran mayoría de los trabajadores japoneses.

Los desajustes y dificultades a que ha dado lugar este proceso, aparte de activar las tensiones y poner a prueba las relaciones de poder existentes entre los actores del sistema, parecen plantear dos grandes alternativas respecto al futuro de las relaciones industriales en Japón: la primera de ellas señala que se trataría de un proceso que converge a lo que se podría llamar una conducta europea u occidental en la conformación de dichas relaciones, movimiento que bien podría ser irreversible y, la segunda, se cifra en la confianza de que el actual sistema posee aún la suficiente flexibilidad para responder a los cambios, sin tener que renunciar totalmente a los componentes básicos que históricamente han contribuído a facilitar el desarrollo económico de Japón.

Ante tal disyuntiva nuestra conclusión es que, a pesar de constatar algunos cambios en la dirección de las prácticas de los países capitalistas occidentales, especialmente en los sistemas de determinación de salarios y en las condiciones del empleo, hay todavía una gran vigencia de los componentes o pilares tradicionales cuyo cambio radical es aún difícil de prever, por lo menos a corto o media

Lo anterior no significa sostener que el sistema de relaciones industriales sea un cuerpo inmutable; la evidencia que hemos manejado a lo largo de este trabajo nos lleva a la conclusión de que éste se ha ajustado considerablemente, tanto a la tradición como al cambio, sin perder sus rasgos fundamentales. Esto quiere decir que, a pesar de las transformaciones y superposición de nuevos valores impuestos por el rápido proceso de industrialización y modernización económica, se observa todavía la persistencia de valores derivados de la sociedad tradicional. Lo sorprendente aquí ha sido que, a pesar de los conflictos y tensiones derivados de la acción de hacer compatibles esas dos fuerzas, el sistema ha alcanzado un alto grado de integración y los procesos de ajuste, que en cualquier otro país podrían ser la causa de conmociones sociales, se han llevado a cabo con relativa tranquilidad. ¿Cómo se explica todo esto?

En lo que a este trabajo concierne, creemos que la explicación fundamental está en el acondicionamiento histórico de la tradición y en la voluntad consciente de las fuerzas dominantes, el Estado y las empresas privadas, de manipular determinadas relaciones sociales tradicionales para reafirmar el sistema global. Todo esto mientras el movimiento laboral ha encontrado dificultades para contrarrestar oportunamente, salvo contadas excepciones, las acciones de estas fuerzas dominantes.

Se puede esgrimir una serie de razones para explicar la debilidad del movimiento sindical japonés, por ejemplo que ella estriba en sus divisiones, en su falta de relación con los partidos que se denominan de extracción proletaria y con la masa en general, en ser un movimiento exclusivista que margina a una gran mayoría de la fuerza de trabajo, etc. pero es también innegable que tanto el gobierno

como el sector empresarial siempre se han anticipado a los procesos y han llegado antes a la toma de decisiones y al establecimiento de las reglas del juego, lo que, invariablemente, les ha reeditado una posición ventajosa.

El desequilibrio de las relaciones de poder dentro del sistema de relaciones industriales, que tanta importancia tienen en la determinación de sus funciones, ha sido un rasgo permanente desde el momento en que se establecieron. Por ejemplo, se ha destacado que en la primera etapa de la modernización económica predominó el horizontalismo en el sector industrial, pero luego, una vez que el nivel educativo y de capacitación aumentó en forma considerable, de que los zai-hatsu llegaron a tener una sólida estructura, de que el sector militar y la oligarquía burocrática se consolidaron totalmente, entonces el horizontalismo y la existencia del mercado de trabajo más o menos libre que hasta esos momentos había existido, fué abandonado y los principios de la jerarquización vertical empezaron a ser institucionalizados en la industria moderna.

Esta gran transformación social tomó parte importante de su fuerza de ciertas relaciones sociales tradicionales, las cuales fueron utilizadas conscientemente para acelerar el curso de la industrialización. Así, las nuevas relaciones de producción que se establecieron, que nosotros empezamos a llamar relaciones industriales, se superpusieron al antiguo sistema preservando algunos de sus elementos esenciales como el verticalismo y el paternalismo. Hay que aclarar, sin embargo, que el paternalismo que se instituyó no corresponde a una estricta continuidad del sistema familiar tradicional, sino a una nueva forma de reestructuración y organización de la fuerza de trabajo.

Con el avance del militarismo después de 1931 y su abierta dominación después de 1938, las relaciones industriales, orientadas hasta ese momento a nivel de empresa, fueron aseguradas a nivel nacional y puestas bajo el control del Es tado quién pretendía, paradójicamente, regular y uniformar el tratamiento y con dición de la fuerza de trabajo industrial a través de las unidades sanpō.

Tal como se vió en el capítulo tercero, las reformas iniciadas por la ocupación aliada pretendieron erradicar el control centralizado, elitista y vertical que habían caracterizado las relaciones industriales del Japón de preguerra, lo que dió lugar a un breve interludio en el cual el movimiento sindical, amparado por una abundante y hasta ese momento inusual legislación laboral, llegaron a concebir importantes expectativas; pero las políticas del 'curso inverso' y los intereses de las fuerzas internas dominantes, ya en proceso de reagrupación, cancelaron tales expectativas y no dieron tiempo para darle otro curso a las estructuras sociales preexistentes.

Por otra parte, frente a la emergencia y a los inevitables conflictos derivados del proceso de reconstrucción, un curso seguro y deseable para los trabajadores fue el regreso a la seguridad del paternalismo de la empresa, toda vez que las lu chas y alternativas manejadas por los sectores progresistas de los trabajadores eran, una vez más, reprimidas o mediatizadas por el Estado y las fuerzas de ocu pación. Bajo estas condiciones, el reestablecimiento de las relaciones industria les y la preeminencia que dentro de ellas volverán a ocupar el Estado y las empre sas privadas, es historia repetida, aunque bajo otras circunstancias. No es - -

exagerado sostener, aunque resulte paradójico decirlo, que si durante la preguerra los militares manipularon las relaciones industriales y su verticalismo a través de las sanpō para unificar los esfuerzos del país hacia los objetivos bélicos, en el período de la postguerra, bajo otras condiciones, el Estado y las empresas hicieron lo mismo, pero esta vez para promover la reconstrucción y rehabilitación económica del país.

Con el inicio, a partir de 1955, y posterior consolidación de la era del rápido crecimiento económico, la distribución de los beneficios y las relaciones de poder entre los actores del sistema de relaciones industriales, no variaron mucho con respecto a las épocas precedentes, todo ello pese a las importantes transformaciones en el mercado de trabajo, al aumento de sueldos y salarios y a la emergencia de una mayor conciencia de asalariados de la clase trabajadora. Es más, la determinación de hacer del rápido crecimiento económico una tarea nacional y patriótica, le permitió al sistema japonés de postguerra ejercer un gran control sobre las fuerzas productivas y muy especialmente sobre los trabajadores. A pesar del nuevo contexto legal que permitía un buen número de acciones del movimiento sindical, sólo se toleró aquellas formas de oposición y lucha que no pusieran en peligro al sistema global.

En consecuencia, lo que se ha llamado la gran combinación del poder -Gobierno-empresas y sectores políticos oficialistas- no confrontó mayores obstáculos para la realización de sus proyectos, convertidos, a su vez, en objetivos prioritarios de la nación.

Por último, cuando desde mediados de la presente década el país empieza a vivir nuevas circunstancias, tanto internas como externas; modera su ritmo de crecimiento económico, empieza a confrontar problemas de empleo y se apresura a introducir cambios en su estructura industrial, etc. son los propios sectores dominantes los que empiezan a cuestionar la funcionalidad y efectividad del sistema de relaciones industriales que tan útil les había sido en el pasado inmediato. Es así como, unilateralmente, toman la iniciativa, ensayan y efectúan los ajustes necesarios para preservar, una vez más, su tradicional hegemonía en el campo de las relaciones industriales.

El desequilibrio de las relaciones de poder dentro del sistema de relaciones industriales ha sido pues, hasta hoy, un rasgo permanente que ha caracterizado dicho sistema, bajo las diferentes circunstancias históricas que le ha tocado vivir.

La particular conformación de las relaciones industriales japonesas y su permanencia en frente de los enormes cambios económicos, políticos, sociales y tecnológicos, sólo puede ser explicado, por una parte, por la existencia de un inusualmente poderoso conjunto de fuerzas históricas heredadas de la modernización y enraizadas en la tradición japonesa y, por la otra, por la acción consciente del Estado y las empresas de volver a utilizar tales patrones para asegurar su modelo de desarrollo. La aplicación de los controles políticos, la mantención de las estructuras duales y la continuidad de un sistema de relaciones industriales como el que nos ha ocupado, no son sino los medios para apoyar tal propósito.

Los productos resultantes tales como el sistema de salarios por antigüedad, el sistema de empleo de por vida, el sindicato por empresa, las prácticas paternalistas del bienestar social a nivel de empresa, etc. constituyeron un conjunto de componentes que, curiosamente, no sólo fueron utilizados por los sectores dominantes, sino también fueron manipulados por los sectores de trabajadores que desde dentro del sistema actúan, más que para preservar una antigua tradición, para asegurar un futuro de privilegio.

No obstante las restricciones impuestas por los mecanismos de control del sistema global, la reconstrucción de las relaciones industriales de postguerra admitió importantes cambios con respecto a la época precedente, por ejemplo: la conformación de un nuevo contexto legal y una fuerte confianza en la ley abrió canales a través de los cuales la parte patronal y la sindical debieron reestructurar sus relaciones; la profesionalización de la administración empresarial por una parte y la creación de organismos e instituciones que norman sobre los problemas del trabajo por la otra, han permitido una mayor descentralización y flexibilidad para implantar cambios, lo que contrasta con las estructuras altamente centralizadas del control de los zaibatsu y del Estado de la época de preguerra; ciertamente que la legitimización, aunque parcial, de la huelga ha sido otro de los cambios significativos en relación a la ideología de la armonía laboral impuesto por la política y el liderazgo industrial de preguerra. Como un mecanismo para corregir la explotación por parte de las empresas monopolísticas, la negociación colectiva ha logrado, en parte, la regularización de condiciones básicas o mínimas para la determinación de mejores condiciones del trabajo; también se ha visto un

lento pero gradual desarrollo de la seguridad social, aunque hay que reconocer que dicho sistema, que a propósito ha venido siendo elaborado desde 1945, está orientado básicamente hacia los trabajadores que ya han conseguido un mayor grado de seguridad, es decir aquellos que están dentro del sistema.

Sin embargo y a pesar de todos estos cambios ha existido poca oportunidad para evolucionar a una verdadera negociación colectiva, con igualdad de oportunidades para los actores, y el verticalismo en las relaciones industriales ha probado ser difícil de erradicar y continúa bloqueando la emergencia de una verdadera conciencia de la clase trabajadora, de los sindicatos y el cambio en la conciencia ocupacional de los trabajadores, quienes siguen cifrando su interés y seguridad en función de su lugar de trabajo y de las relaciones jerárquicas, pilares del sindicalismo basado en la empresa y en el corporativismo empresarial.

El movimiento shuntō representa o ha representado el más serio intento de querer revertir la anterior situación al tratar de conciliar la ideología horizontal de las federaciones sindicales con la orientación verticalista de los sindicatos por empresa, en orden a impulsar un sindicalismo más trascendente y unitario, capaz de combinar metas políticas con metas económicas, pero el esfuerzo no ha sido del todo fructífero. Si bien ésta ha sido una de las mejores marcas logradas por el sindicalismo japonés en toda su historia, en la actualidad, el grado de institucionalización alcanzado por este movimiento ha llegado a un punto en que las tensiones que se han generado a partir de esta situación, más que servir como forma de solución de conflictos, están generando nuevas dificultades que claman por un ajuste que bien podría significar su reemplazo como mecanismo efectivo de negociación.

Ha sido incuestionable que bajo el amparo de la prosperidad económica el desarrollo del movimiento sindical alcanzó proporciones, tanto en términos de miembros como en número de sindicatos, nunca antes conocidas pero, nuevamente, las disputas y divisiones que se han producido tanto entre los líderes sindicales como entre las centrales sindicales nacionales acerca de las tácticas y estrategias que debe seguir dicho movimiento, han sido mucho más severas que en las épocas precedentes. Además, tampoco se han podido resolver satisfactoriamente las tensiones y contradicciones surgidas entre los trabajadores que están dentro del régimen sindical y los que están fuera de él; las pugnas entre los jóvenes y viejos, entre los sectores de cuello blanco y azul; entre los sindicalistas del sector público y privado, etc.

De esta forma, lo que hemos señalado como el problema de la fragmentación del movimiento sindical y su carácter exclusivista y marginante, se ha constituido en una de las mayores desventajas de los trabajadores para comportarse como verdaderos interlocutores dentro del sistema de relaciones industriales. Esta situación, sumada a las otras variables que ya hemos indicado, han determinado que los trabajadores no hayan logrado constituir hasta hoy una fuerza suficientemente capaz de desafiar al sistema y cambiar las relaciones de poder que, hasta el presente, les han sido desfavorables.

Nunca como antes los componentes del sistema de relaciones industriales están hoy colocados bajo la presión de los cambios. El acelerado crecimiento económico experimentado después de la Segunda Guerra Mundial fue acompañado de profundos ajustes en la estructura industrial, misma que actualmente está siendo

reorientada para que responda mejor a la nueva situación internacional y a los nuevos objetivos internos, como los del mejoramiento de los niveles de vida y del bienestar social, condiciones que anteriormente no estuvieron bien presentes en las prioridades del país.

Las repercusiones del cambiante sistema de la división internacional del trabajo; las restricciones en la disponibilidad de recursos naturales, de los que Japón carece; las limitaciones impuestas a sus mercados externos y los problemas generados por los extraordinarios excedentes de su balanza comercial, etc. no sólo son factores que inciden seriamente en la base productiva interna y comprometen la aspiración de lograr un desarrollo económico estable, sino que están obligando a importantes ajustes en la estructura industrial del país.

Dentro de este contexto los problemas relativos a salarios y sistemas de empleo y, en general, todos los componentes del sistema de relaciones industriales, conjuntan las tensiones y dificultades derivadas de los esfuerzos que se hacen por compatibilizar la situación interna con la nueva realidad internacional, situaciones de las que se ha dado sobrada cuenta en la última parte del presente trabajo.

En lo que respecta a las perspectivas de las relaciones industriales, creemos que, en general, el sistema posee aún la suficiente flexibilidad para responder a los cambios, sin tener que renunciar a lo esencial de su estructura y fundamentos, por lo menos a un mediano plazo. Ahora, en cuanto a algunos de sus componentes pensamos que, si bien el sistema de empleo de por vida está en proceso de debilitamiento, debido a los cambios en la situación del empleo y los ensayos que se hacen en la actualidad para flexibilizarlo, todavía contiene algunas garantías,

tanto para las empresas como para los trabajadores, que lo hacen defendible y practicable. Sin embargo habrá que esperar su reacción frente a los cambios que emanarán de los ajustes de la estructura industrial que se intentan.

Es evidente que el sistema de determinación de salarios se ha movido hacia un mayor estrechamiento entre los factores atribuidos (edad, escolaridad y permanencia en la empresa) y aquellos orientados en la función, calidad y complejidad del trabajo realizado, de tal modo que no es aventurado pensar que dentro de poco el eje o factor determinante en la fijación de los sueldos y salarios, descanzará en la función y desempeño de los trabajadores, más que en los atributos tradicionales.

Lo anterior bien puede repercutir en el aumento de la movilidad horizontal, toda vez que la identificación del trabajador con su empresa está también en proceso de debilitamiento.

Creemos que la base del sindicalismo japonés continuará siendo el sindicato por empresa, aunque advertimos que las federaciones industriales y los centros sindicales nacionales están adquiriendo mayor poder de negociación y de aglutinamiento. Un elemento importante que habrá que observar a futuro lo constituye la vinculación más estable y sistemática del sindicalismo japonés con el sindicalismo mundial. Por lo pronto, a través de las transnacionales japonesas y de la relación con organismos sindicales internacionales, los trabajadores japoneses empiezan a ser más conscientes e informados de lo que sucede en otros países y esto puede influir en la diversificación de la función sindical a nivel del país.

En relación con algunos de los problemas inmediatos que inquietan a una buena parte de los trabajadores japoneses de hoy día, pensamos que la edad de retiro será extendida, incluso un poco más allá de los 60 años de edad. Esto puede parecer una paradoja comparado con otros países que están reduciendo la edad de retiro, pero se explica por el extraordinario aumento de las expectativas de vida de la población japonesa en los últimos años. Sin embargo, esto que se vislumbra como una solución para un sector importante de los trabajadores, plantea dificultades y agudiza el problema de otros, cual es la promoción de los trabajadores jóvenes y de aquellos que tienen un alto nivel educativo. Este es, quizás, uno de los dilemas que más reclama una acción y definición del gobierno japonés en el presente, en cuanto a la implementación de políticas sociales que tiendan a disminuir el choque generacional y encuentre un cauce adecuado para la utilización de estos recursos humanos disponibles.

Reparando brevemente en algunos aspectos sociales del problema, es oportuno recordar que el sistema de relaciones industriales no se ha debilitado exclusivamente por los efectos de la prolongada recesión de los setentas, sino que también han influido, aunque en grado mucho menor, algunos factores que vienen desde antes. Es evidente que las nuevas generaciones de trabajadores, quienes por proceso natural vendrán a constituir la mayoría en unos pocos años más, aún cuando exhiben muchas de las características de sus mayores, empiezan ya a dar mucho más importancia a sus necesidades individuales, están menos preparados para aceptar la tradición, a menos que tenga un sentido práctico, no desean esperar por la tradicional recompensa de la antigüedad y por lo mismo, se sienten menos unidos a la empresa. Por otra parte, los recientes ajustes en el empleo, salarios

y sistemas de promoción han determinado que la generación intermedia de trabajadores tampoco tenga muchos motivos de satisfacción para seguir sosteniendo los términos tradicionales del sistema.

Es indudable que estos cambios de actitudes que se constatan tendrán que influir en la conducta que se tiene frente a las instituciones que componen las relaciones industriales y probablemente facilitarán los cambios o ajustes, pero lo que no podemos asegurar es que éstos se produzcan en la dirección que los propios trabajadores lo desean. Más bien la experiencia y la evidencia que hemos manejado nos ha demostrado lo contrario.

SANBETUKAIGI

(1946-8-19)
850,000 miembros

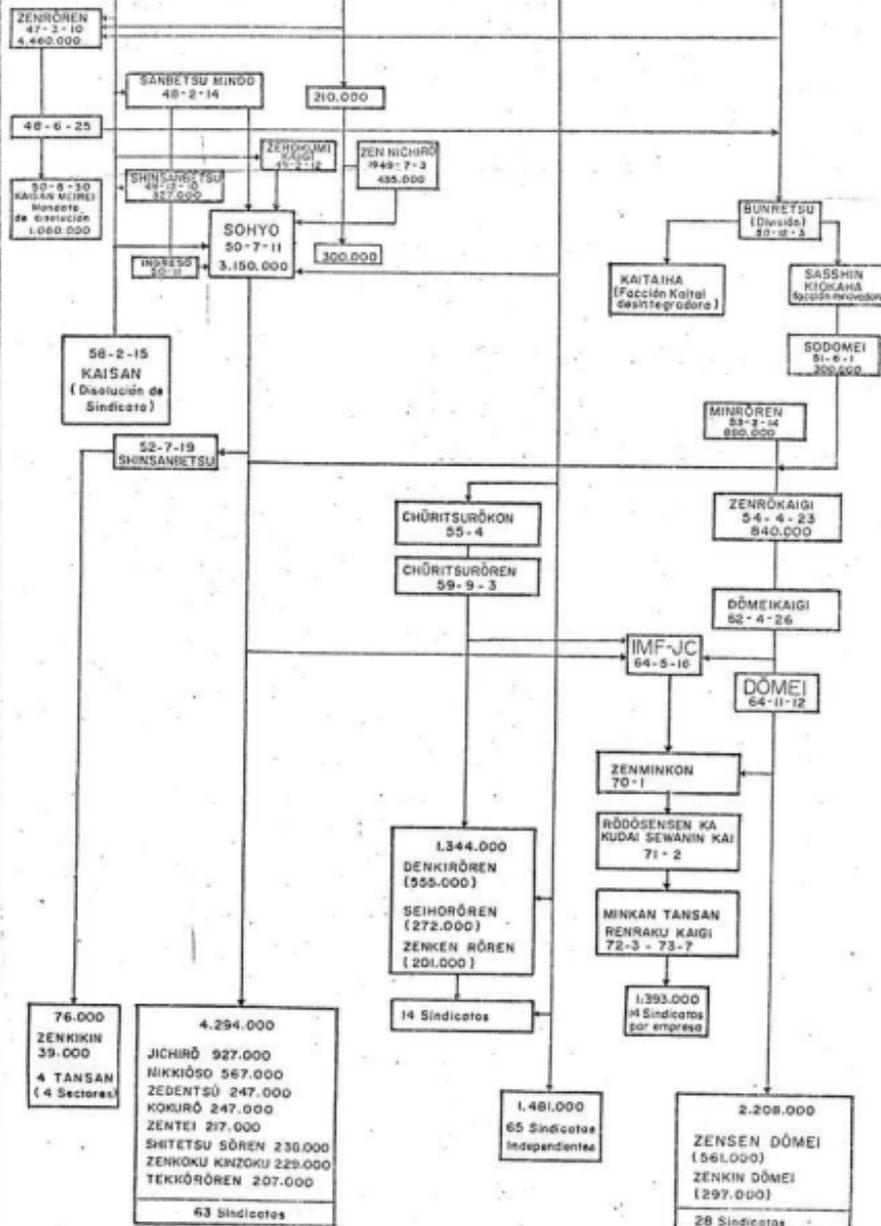
NICHIRŌ KAIGI

(1946-10-25)
85,000

DOKURITSU KUMIAI

SODOMEI

(1946-8-1)
850,000



76,000
ZENKIN
39,000
4 TANSAN
(4 Sectores)

4,294,000
JICHIRŌ 927,000
NIKKIŌSO 567,000
ZEDENTSŪ 247,000
KOKURŌ 247,000
ZENTEI 217,000
SHITETSU SŌREN 230,000
ZENKOKU KINZOKU 229,000
TEKRŌRŌREN 207,000
63 Sindicatos

14 Sindicatos

1,481,000
65 Sindicatos
Independentes

1,393,000
14 Sindicatos
por empresa

2,208,000
ZENSEN DŌMEI
(561,000)
ZENKIN DŌMEI
(297,000)
28 Sindicatos

SINDICATOS JAPONESES MAS IMPORTANTES. (Junio de 1975) ⁽¹⁾

CENTROS NACIONALES

SOHYO (Sector Privado)	Consejo General de Sindicatos Obreros del Japón	4,580,613 miembros
Tekkoren	Federación Japonesa de Sindicatos de trabajadores del hierro y el acero	249,607
Zenkokuinzoku	Sindicato Nacional de trabajadores metalúrgicos y de la producción de maquinaria	214,066
Shitetsusōren	Federación General de Sindicatos de Trabajadores de los Ferrocarriles Privados	211,122
Zenkokuippan	Sindicato Nacional de Trabajadores Generales	139,836
Gokaroren	Federación Japonesa de Sindicatos Obreros de la Industria Químico-Sintética	130,640
Irokyo	Consejo Japonés de los Sindicatos de los trabajadores médicos	97,665
Zennichijiro	Sindicato Nacional de Jornaleros	89,825
Zennitsū	Sindicato Nacional de Trabajadores de Expresos	70,005
Zenjiko	Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Transporte Automotriz	63,646

(Sector Público)

Jichiro	Sindicato de Trabajadores de Prefecturas y Municipios de todo Japón.	1.185.712
Nikkyo	Sindicato de Maestros del Japón	634.284
Dentsukyoto	Consejo de Enlace de los Sindicatos Obreros de la Industria de Telecomunicaciones	325.767
Kokuro	Sindicato Nacional de Ferrocarrileros del Japón	241.460
Zentei	Sindicato Nacional de Trabajadores Postales del Japón	203.241
Toshikotsu	Federación de Sindicatos de Trabajadores de Tráfico Municipal de todo Japón.	55.908
Zenrinya	Sindicato Nacional de Trabajadores Forestales de Japón	54.880

DOMEI

(Sector Privado)

Zensendomei	Federación de Sindicatos de Obreros Textiles del Japón.	503.214
Zenkindomei	Federación Nacional de Sindicatos de Obreros Metalúrgicos	315.757
Zosen-Jukiroren	Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Astilleros y Maquinaria pesada	233.324

Jidosharoren	Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria Automotriz de Japón	189,306
Kaiin	Sindicato de Marineros de todo Japón	162,327
Ippandomei	Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Generales	137,992
Denroren	Federación de Sindicatos de Trabajadores Eléctricos de Japón	133,104
Zenkadomei	Federación Japonesa de Sindicatos de Trabajadores Químicos y Generales	105,464
Kotsuroren	Federación Japonesa de Sindicatos de Trabajadores del Transporte	98,219
 (Sector Público)		
Tetsuro	Sindicato de Trabajadores de Ferrocarriles de Japón	70,610
<u>SHINSAMBETSU</u>	Federación Nacional de Sindicatos Industriales	69,678
<u>CHURITSUROREN</u>	Consejo de Enlace de Sindicatos Obreros Independientes	1,309,274
Denkiroren	Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Maquinaria Eléctrica de todo Japón	545,636
Seihoroen	Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Seguros de Vida	309,532
Zenkensoen	Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de la Construcción	239,402

Shokuhinoren Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Industrias Alimenticias de todo Japón 104.087

OTROS⁽²⁾

Jidoshasoren⁽³⁾ Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria Automotriz de Japón 524.798

Shiginren Federación de Sindicatos de Empleados Bancarios 182.283

Unyuoren Consejo Sindical de los Trabajadores del Transporte de todo Japón 139.530

Shogyoren Federación Japonesa de Sindicatos de Trabajadores del Comercio 89.520

Zennokyororen Federación Nacional de Sindicatos de Empleados de Sociedades de Ayuda Mutua para la Agricultura 87.550

CONSEJOS⁽⁴⁾

IMF - JC Consejo Japonés de la Federación Internacional de Obros Metalúrgicos 1.925.507

Kagakurokyo Kagaku Sangyo Rodo Kumiai Renraku Kyogikai 523.386

Zenkoun Consejo Sindical de Trabajadores de Transporte de todo Japón 871.867

1. Sólo se consideran los sindicatos con más de 50.000 miembros.

2. Se refiere a los sindicatos independientes que no están afiliados a ninguno de los cuatro nacionales, Sohyo, Domei, Shinsanbetsu y Churitsuren.
3. Organización consistente en la unificación de federaciones sindicales de la industria automotriz que incluye la federación de Sindicatos de Trabajadores de la industria automotriz de Japón (Iidosharoren) y otras.
4. Consejos Industriales que existen fuera de los centros nacionales.

Fuente: LABOUR ADMINISTRATION IN JAPAN. Ministry of Labour. Tokyo. 1976. P. 52

BIBLIOGRAFIA

I. Obras generales y especializadas, por autor(es) y título:

- AKAMATSU, PAUL. MEIJI 1968: REVOLUTION AND COUNTER REVOLUTION IN JAPAN. London. 1972.
- ALLEN, G.G. HISTORIA ECONOMICA DEL JAPON MODERNO. Madrid. Revista de derecho privado, S.A.
- AXELBANK, ALBERT BLACK STAR OVER JAPAN. -Rising Forces of Militarism- Charles E. Tuttle Company. Tokyo. 1973
- AYUZAWA, IWAO F. A HISTORY OF LABOR IN MODERN JAPAN. East-West Center Press. Honolulu. 1963
- BALL, MACMAHON W. JAPAN-ENEMY OR ALLY. American Books Stratford Press. New York. 1949.
- BEASLEY, W.C. HISTORIA MODERNA DE JAPON. Editorial Sur. Buenos Aires. 1968.
- BISSON, T.A. ZAIBATSU DISSOLUTION IN JAPAN. California University Press. 1954.
- BOLTHO, ANDREA JAPAN: AN ECONOMIC SURVEY 1953-1973. Oxford University Press. 1975.
- BUTOW, ROBERT J.C. JAPAN'S DECISION TO SURRENDER. Stanford University Press. 1954.

- CINTRA, T.; L. MEDINA y . . . JAPON 1974. Secretaría de la Presiden-
O. MARTINEZ cia. México. 1974.
- COLE, ROBERT E. JAPANESE BLUE COLLAR. -The Chan-
ging Tradition- University of Califor-
nia Press. 1971.
- DENISON, EDWARD and . . . HOW JAPAN'S ECONOMY GREW SO FAST.
WILLIAM K. CHUNG -The Sources of Postwar Expansi3n- The
Brookings Institution. Washington D.C.
1976.
- DORE, RONALD F. . . . *BRITISH FACTORY - JAPANESE FACTO-
RY. University of California Press. Ber-
keley. 1973.
- *LAND REFORM IN JAPAN. Oxford Uni-
versity Press. 1950.
- DUNLOP, JHON T. . . . INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM. Hen-
ry Holdt Edit. N. York. 1958.
- EMMERSON, JOHN K. ARMS, YEN AND POWER. The Japanese
Dilemma. Charles E. Tuttle Company.
Tokyo. 1976.
- GIBNEY, FRANK JAPAN: THE FRAGILE SUPER POWER.
Charles E. Tuttle Company. Tokyo. 1975.
- HALL, JHON W. EL IMPERIO JAPONES. Editorial S. XXI.
México. 1970.
- HALLIDAY, JON A POLITICAL HISTORY OF JAPANESE
CAPITALISM. The Pantheon Asia Libra-
ry. N. York. 1975.
- HALLIDAY, J. y EL NUEVO IMPERIALISMO JAPONES.
GAVAN McCORMACK Editorial S. XXI. México. 1975.
- HICKS, J.R. and THE SOCIAL FRAMEWORK OF JAPANE
NOBUKO NOSSE SE ECONOMY. Oxford University Press.
1974.
- HIRSCHMEIER, JOHANNES THE ORIGINS OF ENTREPRENEURSHIP
IN MEIJI JAPAN. Harward. 1964.

- KAHN, HERMAN THE EMERGING JAPANESE SUPERESTA
TE. Pelican Books. Great Britain. 1973.
- KOBAYASHI, SHIGERU ADMINSTRACION CREATIVA. Edito-
ra Técnica, S.A. México. 1972.
- KOLKO, JOYCE & GABRIEL . . THE LIMITS OF POWER: THE WORLD
AND UNITED STATES FOREIGN POLI-
CY, 1945-1954. Harper and Row. New
York. 1972.
- KOJIMA, KIYOSHI JAPAN AND A NEW WORLD ECONOMIC
ORDER. Charles E. Tuttle Company.
Tokyo. 1977.
- LIVINGSTON, JON, * THE JAPAN READER 1. Imperial Japan:
JOE MOORE, FELICIA 1800-1945. Pelican Books. Great Britain.
OLDFATHER 1976.
- * THE JAPAN READER 2. Potswar Japan:
1945 to the present. Pelican Books.
Great Britain. 1976.
- LOCKWOOD, WILLIAM W. . . * THE ECONOMIC GROWTH OF JAPAN.
Princeton University Press. 1954.
- * THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF
JAPAN. Princeton University Press.
1964.
- * THE STATE AND ECONOMIC ENTER-
PRISE IN JAPAN. Princeton University
Press. Princeton. New Jersey. 1970.
- MADISON, ANGUS CRECIMIENTO ECONOMICO EN EL JA
PON Y LA URSS. F.C.E. México. 1971.
- MOORE, BARRINGTON LOS ORIGENES SOCIALES DE LA DICTA
DURA Y DE LA DEMOCRACIA. Colec.
Historia/Ciencia/Sociedad. Ediciones
Península. Barcelona. España. 1973.
- NAKANE, CHIE JAPANESE SOCIETY. Pelican Books.
Great Britain. 1973.

- NAKAYAMA, ICHIRO INDUSTRIALIZATION AND LABOR-MANAGEMENT RELATIONS IN JAPAN. The Japan Institute of Labour. Tokyo, Japan. 1975.
- NORMAN, E.H. JAPAN'S EMERGENCE AS A MODERN STATE. New York. 1940.
- OHKAWA, B.M. SHINOHARA and M. UMEMURA ESTIMATE OF LONG-TERM ECONOMIC STATISTICS OF JAPAN. Tōyō-Keizai Shinpōsha. Tokyo. Japan.
- OKOCHI K.B. KARSH and S. LEVINE WORKERS AND EMPLOYERS IN JAPAN. University of Tokyo Press. Japan. 1974.
- OKITA, SABURO JAPAN IN THE WORLD ECONOMY. Edit. by Japan Foundation. Japan. 1975.
- OKUDA, YOSHIO JAPAN'S POSTWAR INDUSTRY. International Society for Educational Information, Inc. Tokyo. 1976.
- PATRICK, HUGH JAPANESE INDUSTRIALIZATION AND ITS SOCIAL CONSEQUENCES. University of California Press, 1976.
- PATRICK H. and H. ROSOVSKY EDITORS ASIA'S NEW GIANT: HOW THE JAPANESE ECONOMY WORKS. The Brookings Institution, Washington D.C. 1976.
- SCALAPINO, ROBERT A. THE FOREIGN POLICY OF MODERN JAPAN. University of California Press. 1977.
- SMITH, THOMAS LOS ORIGENES AGRARIOS DEL JAPON MODERNO. Editorial PAX, México. 1964.
- STOCKWIN, J.A.A. JAPAN: DIVIDED POLITICS IN A GROWTH ECONOMY. Weidenfeld and Nicolson. London. 1975.

- SUMIYA, MIKIO SOCIAL IMPACT OF INDUSTRIALIZATION IN JAPAN. Unesco. Tokyo. 1963
- *NIHON NO RODO MONDAI. (Los problemas del trabajo en Japón), Tokyo To dai Shuppankai. Japan. 1964.
- *THE DEVELOPMENT OF JAPANESE LABOR-RELATIONS. Institute of Developing Economies. Tokyo. 1966.
- TAIRA, KOJI ECONOMIC DEVELOPMENT AND THE LABOR MARKET IN JAPAN. Columbia University Press. Nueva York. 1970.
- TANAKA, MICHIKO MOVIMIENTOS CAMPESINOS EN LA FORMACION DEL JAPON MODERNO. El Colegio de México. México. 1976.
- TIEDEMANN, ARTHUR BREVE HISTORIA DE JAPON MODERNO. El Ateneo, S. A., México.
- VOGEL, EZRA F. JAPAN'S NEW MIDDLE CLASS. University of California Press. 1971.
- *MODERN JAPANESE ORGANIZATION AND DECISION-MAKING. University of California Press. 1975.
- WHITEHILL, ARTHUR Jr. THE OTHER WORKER. East-West Center Press. University of Hawai. Honolulu. 1968.
- and SHIN-ICHI TAKEZAWA
- WILKINSON, THOMAS O. THE URBANIZATION OF JAPANESE LABOR, 1858-1955. Massachusetts University Press. 1965.
- YAKABE, KATSUMI EDIT. LABOR RELATIONS IN JAPAN. -Fundamental Characteristics- International Society for Educational Information, Inc. Tokyo. 1974.
- YAMAMOTO, NOBORU THE MODERNIZATION OF THE ECONOMY AND POSTWAR EXPANSION. The International Society for Educational Information, Inc. Tokyo. 1973.

- YANAGA, CHITOSHI BIG BUSINESS IN JAPANESE POLITICS.
New Haven. Yale University Press. 1968.
- YAMAMURA, KOZO ECONOMIC POLICY IN POSTWAR JAPAN:
GROWTH VERSUS ECONOMIC DEMOCRA
CY. Tokyo, 1967.
- YONEDA, KIYOTAKA THE DETERMINATION OF WAGES IN JA
PANESE INDUSTRY. Industrial Relations
Center. University of Hawai. 1963.
- YOSHINO, M.Y. JAPAN'S MANAGERIAL SYSTEM, TRADI
TION AND INNOVATION. The Mit Press.
Massachusetts Institute of Technology.
Cambridge, Mass. 1971.

II. Artículos, Tesis y Ponencias.

- HOSONO, AKIO EL FOMENTO DE LAS EXPORTACIONES
EN EL JAPON Y LA APLICACION
DE ESA EXPERIENCIA A AMERICA LA
TINA. Publicado en el Boletín Económi
co de América Latina. Vol. XV, No. 1,
1970.
- JONES, H.J. JAPANESE WOMEN AND THE DUAL-TRACK
EMPLOYMENT SYSTEM, in Pacific Affairs,
University of British Columbia, Vol. 49,
No. 4, Canadá, 1976-77.
- LINHART, SEEP SHUNTŌ: ON THE INSTITUTIONALIZA
TION OF SOCIAL CONFLICTS IN PRE
SENT-DAY JAPAN. Paper for The Fourth
Kyushu International Cultural Conference.
Kyushu, Japan. 1977.
- MASAMURA, KIMIHIRO ALGUNOS PUNTOS DE VISTA SOBRE LA
ECONOMIA JAPONESA. Traducción del
Japonés.
- McNELLY, THEODORE THE JAPANESE CONSTITUTION: CHILD
OF THE COLD WAR, in Political Scien
ce Quarterly. Jun. 1959.

- NAKAYAMA, ICHIRO LABOR AND ECONOMIC DEVELOPMENT IN JAPAN SINCE THE WAR, in Japan Labor Bulletin, Extra Issue. Tokyo. September 1962.
- NISHIKAWA, JUN RESTRICCIÓN DE RECURSOS: UN PROBLEMA DE LA ECONOMÍA JAPONESA, en Revista Estudios de Asia y África No. 35, CEAAN, El Colegio de México. México. 1977.
- OKOCHI, KAZUO LABOR IN MODERN JAPAN, publicado en Science Council of Japan Series No. 18, Tokyo. 1958.
- YONEDA, KIYOTAKA LA EVOLUCIÓN DE LA POLÍTICA GUBERNAMENTAL PARA LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA Y EL COMERCIO EN EL JAPÓN. Ponencia presentada en el Seminario Latinoamericano de la Pequeña y Mediana Empresa. Caracas, Venezuela. Dic. 1966.
- MONZON, PEDRO (Tesis) EL SHOCK DE ESTADOS UNIDOS SOBRE JAPÓN EN EL CONTEXTO DE LAS RELACIONES NIPO-NORTEAMERICANAS DE LA POSTGUERRA. Tesis de Maestría. CEAAN, El Colegio de México. México. 1975.

III. Dependencias oficiales y semioficiales, Institutos, Sociedades, Fundaciones y Organizaciones.

- BANK OF JAPAN HUNDRED YEAR STATISTICS OF THE JAPANESE ECONOMY. Tokyo. 1966.
- BANK FOR INTERNATIONAL SETTLEMENTS ANUAL REPORT. Tokyo. 1962.
- JAPAN INSTITUTE OF LABOR JAPAN LABOUR STATISTICS. Tokyo, Japan. 1974.
- * THE CHANGING PATTERNS OF INDUSTRIAL RELATIONS. Proceedings of the International Conference on Industrial Relations. Tokyo, Japan. 1965.

- * THE CHANGING PATTERNS OF INDUSTRIAL RELATIONS IN ASIAN COUNTRIES. Proceedings of the International Conference on Industrial Relations. Tokyo, Japan. 1969.
- * SOCIAL AND CULTURAL BACKGROUND OF LABOR-MANAGEMENT RELATIONS IN ASIAN COUNTRIES. Proceedings of the 1971 Asian Regional Conference on Industrial Relations. Tokyo, Japan. 1971
- * INDUSTRIALIZATION AND MANPOWER POLICY IN ASIAN COUNTRIES. Proceedings of the 1973 Asian Regional Conference on Industrial Relations. Tokyo, Japan 1973.
- * FOREIGN INVESTMENT AND LABOR IN ASIAN COUNTRIES. Proceedings of the 1975 Asian Regional Conference on Industrial Relations. Tokyo, Japan. 1975.
- * INDUSTRIAL POLICIES, FOREIGN INVESTMENT AND LABOR IN ASIAN COUNTRIES. Proceedings of the 1977 Asian Regional Conference on Industrial Relations. Tokyo, Japan. 1977.
- * JAPANESE INDUSTRIAL RELATIONS SERIES. Employment and Employment Policy. Series 1. Tokyo. 1979.
- * JAPANESE INDUSTRIAL RELATIONS SERIES. Labor Unions and Labor-Management Relations. Series 2. Tokyo. 1979.
- * JAPANESE INDUSTRIAL RELATIONS SERIES. Wages and Hours of Work. Series 3. Tokyo. 1979.
- LABOR-MANAGEMENT RELATIONS IN JAPAN. Jetro Business Information Series 4.

JETRO. (Japan
External Trade Organization)

- * FINANCIAL AND LABOR PRACTICES IN JAPAN. Jetro Business Information Series 2.
- * UNDERSTANDING THE JAPANESE... IF THAT'S POSSIBLE. Jetro Business Information. Special Issue.
- MINISTRY OF LABOR JAPAN LABOUR LAWS. Romu Gyosei Kenkyūsho. Tokyo, Japan, 1968.
- * BASIC INQUIRE OF TRADE UNION. To kyo. 1960.
- * YEAR BOOK OF LABOUR STATISTICS 1975. Statistics and Information Department Minister's Secretariat. Japan. 1975.
- * LABOUR ADMINISTRATION IN JAPAN. Tokyo. 1976.
- * JAPAN 1972: MONTHLY LABOR STATISTICS. Tokyo. 1972
- * THE STATUS OF WOMEN IN JAPAN. Women and Minors Bureau. Tokyo. 1972
- MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS JAPAN'S ECONOMY AT THE CROSSROADS. - 30 years of Transition -. Public Information Bureau. Japan 1976.
- * JAPAN IN TRANSITION. One Hundred Years of Modernization. Japan. 1968.
- * THE TRADE UNION MOVEMENT IN POSTWAR JAPAN. Tokyo. Japan. 1965.
- MINISTRY OF EDUCATION EDUCACION Y CRECIMIENTO ECONOMICO. Trad. Tokyo. 1973.
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development.) MANPOWER POLICY IN JAPAN. Reviews of Manpower and social policies. Paris. Francia. 1973.

*THE JAPANESE INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM. Paris, Francia. 1977.

*STATISTICAL BULLETINS. Paris, Francia. 1974.

OFFICE OF THE PRIMER MINISTER ANNUAL REPORT ON THE LABOR FORCE SURVEY. Bureau of Statistics. Tokyo, Japan. 1972.

*LABOR FORCE SURVEY 1974. Bureau of Statistics. Tokyo. 1975.

PACIFIC WAR RESEARCH SOCIETY JAPAN'S LONGEST DAY (Nihon no Ichiban Nagai Hi). Kodansha International. Japan. 1965.

SCAP. (Supreme Commander for the Allied Powers). POLITICAL REORIENTATION OF JAPAN, SEPTEMBER 1945 - TO SEPTEMBER 1948. Washington, United States Government. 1949.

SOHYO. (General Council of Trade Unions of Japan). WHITE PAPER ON THE 1978 PEOPLE'S SPRING STRUGGLE. Edited by the Joint People's Spring Struggle Committee. Sohyo News No. 344, Febrero 15, 1978. Tokyo. Japan.

SOCIEDAD LATINOAMERICANA DE TOKYO PANORAMA ECONOMICO-INDUSTRIAL DEL JAPON. Ediciones 1975, 1976, 1977, 1978 y 1979. Tokyo. Japon.

THE TSUNETA YANO MEMORIAL SOCIETY NIPPON. A Charted Survey of Japan. 6th edition 1961; 11th edition 1966; 18th edition 1973; 20th edition 1975. Published by Kokusei-sha. Tokyo. Japan.

THE JAPANESE ENVIRONMENT AGENCY ENVIRONMENT AGENCY'S 1976 WHITE PAPER. Tokyo. Japan. 1976.

TOYO KEIZAI SHINPOSHA LTD.
(The Oriental Economist) JAPAN COMPANY HANDBOOK. 1st Half
1978. Tokyo. 1978.

U. S. DEPARTMENT OF
COMMERCE AN OVERVIEW OF GOVERNMENT-BU
SINESS INTERACCION IN JAPAN. In
The Government-Business Relationship.
Cap. II.

IV. Periódicos y revistas.

ASAHI SHIMBUN CHINGIN: OTOKO TO ONNA (Salarios:
Hombres y mujeres) Traducción de una
serie de 15 reportajes publicado en 1973.
Biblioteca del Instituto del Trabajo de
Japón. Tokyo. Japón.

JAPAN INSTITUTE OF
LABOUR JAPAN LABOR BULLETIN.
Boletín mensual, inicialmente publicado
por el Ministerio del Trabajo desde Ju-
nio de 1959 hasta Marzo de 1962 y que
desde Abril de 1962 (Vol. 4, No. 3) es
publicado por el Instituto japonés del Tra-
bajo hasta el presente. Tokyo. Japón.

NIHON KEIZAI SHIMBUN Ediciones de Abril, Mayo y Junio de 1978.

JAPAN QUARTERLY (Artículos) THE JAPANESE CORPORATION:
STRUCTURE AND BEHAVIOR. Vol. XXIV.
No. 1, January-March 1977. Asahi Shim-
bun, Tokyo. 1977.

POLITICAL SCIENCE
QUARTERLY (Artículo) THE JAPANESE CONSTITUTION:
CHILD OF THE COLD WAR. Vol. LXXIV.
No. 2. 1959.