ASESOR SINDICAL

# HUELGA: HISTORIA Y ANALISIS COMPARADO VI.

UNIT
LIBERTAD
LIBERTY OR DEATH
LIBERTY OR DEATH
UNIT

# 1.- INTRODUCCION

Hoy estudiaremos, dentro del contexto de un estudio comparado de los distintos regímenes existentes en diversos países, respecto de la huelga, JAPON, para seguir los próximos días con el estudio de estos regímenes de la Huelga en otros países.

ASESOR SINDICAL

# 2. ESTUDIO COMPARADO

ASESOR SINDICAL

# JAPON

- 2.1. Antecedentes.
- La sociedad del Japón se mantuvo con una estructura medieval hasta la llegada del periodo Meiji (1.868-1.912)116, en que se empezó a abrir el país hacia el resto del mundo y se pusieron los cimientos de la industrializacio. Se aproximaron las instituciones del estado a lo que era la democracia en Gran Bretaña y Francia. La primera constitución política del Japón se aprobó en 1.889, estableciendo una Dieta Nacional con atribuciones muy restringidas por el poder ejecutivo pero se dio mayor libertad a la población
- 
- Con la derrota del ejército imperial japonés y finalizada la II Guerra Mundial en el 1.945, se inició la reconstrucción del país estableciéndose instituciones de carácter democrático que conducirían a la occidentalización de la sociedad nipona.119 Se elaboró la norma jurídica más importante del país, la Constitución, la cual fue promulgada el 3-11-1.946 bajo la supervisión del General norteamericano Douglas McArthur que ejercía las funciones de gobernador y entró en vigor al cabo de seis meses. A ella quedaron sujetos todos los estamentos del estado incluido el emperador que se le asignó una misión simbólica y formal. En la citada Carta Magna, se establece por primera vez, la separación de poderes y los derechos humanos como fundamentales elementos esenciales, tal como se entiende en los países modernos de occidente. En consecuencia, también se ratificaron en el 1.953 el convenio 98 (sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva) y en 1.965, el 87 (sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación) de la OIT.

- El Japón se convertiría en un país enormemente desarrollado obteniendo el máximo rendimiento y competitividad de sus industrias aplicando lo que se ha venido a llamar las nuevas técnicas de gestión, destacando el “toyotismo” que es una mezcla de Just in Time, más el Kanban, más los CQ (Círculos de Calidad), más la Calidad Total y más las normas
- ISO 9.000, teniendo como filosofía base a la empresa como una gran familia en donde los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a ella.

ASESOR SINDICAL

# 2.2. SITUACION ACTUAL

- La Constitución del Japón garantiza el derecho de los trabajadores a unirse y organizar sindicatos de trabajadores para negociaciones colectivas y acciones colectivas, entre ellas, la huelga. No existe un código de trabajo, ni tan sólo lo que podríamos llamar para nosotros un “Estatuto de los trabajadores”, pero si una serie de preceptos constitucionales (art. 27 párrafo 1, sobre el derecho y la obligación de trabajar; art. 27, párrafo 3 sobre la prohibición del trabajo infantil y el art. 28 sobre la libertad de asociación de los trabajadores: derecho del trabajador a organizarse, negociar y actuar colectivamente), y leyes específicas que también regulan el mundo laboral, como la Ley de Normas del Trabajo (LSL) que se adoptó el 7-4-1.947 (modificada últimamente el 30-9-1.998), la Ley de Sindicatos (TUL) aprobada el 1-6-1.949 (última modificación 12-11-1.993) y la Ley de Reforma de las Relaciones Laborales (LRAL) de 27-9-1.946 (última reforma el 14-6-1.988). Todas estas normas se aplican a los trabajadores de las empresas privadas124 pero por lo que respecta al personal de la administración pública y empresas del estado existen limitaciones en su aplicación que más adelante se expondrán.

- La legislación laboral se complementa, en ocasiones, con órdenes ministeriales dictadas por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social y las resoluciones de las Comisiones de relaciones laborales correspondientes.
- En cuanto a los conflictos colectivos, el artículo 28 de la Constitución garantiza el derecho de los trabajadores a actuar colectivamente, incluyendo los actos de protesta por cuestiones laborales. En la Ley de reforma de las relaciones laborales (LRAL) se definen los conflictos laborales como "…un desacuerdo sobre las reivindicaciones relativas a las relaciones laborales que surgen entre las partes en esas relaciones que da lugar a la realización de actos de protesta …" (art. 6). En caso de conflictos laborales, el sindicato y sus miembros no son responsables ni civil ni penalmente, siempre que actúen correctamente (párrafo 2 de los arts. 8 y 1 de la TUL). Para que esa actuación sea correcta es necesario, en primer lugar, que el que actúe sea un sindicato legalmente registrado y, en segundo lugar, que no se utilice la violencia (párrafo 2 del art. 1 de la TUL). Están reconocidos legalmente los actos de protesta mencionados en el art. 7 de la LRAL, como las huelgas laborales, huelgas de celo y otros actos que obstaculicen el curso normal de trabajo, como ordenar a todos los trabajadores que tomen un día de vacaciones el mismo día o colocar carteles en las instalaciones de la empresa. El acto de bloquear los accesos para cortar el tráfico constituye también una forma legal de acción, siempre que se desarrolle de manera pacífica. Además, todos esos actos deben tener la finalidad lícita de lograr mejores condiciones de trabajo. Durante la huelga los trabajadores no reciben salario alguno.

# 2.3 SOCIOLOGÍA LABORAL.

- Hay otros aspectos sociológicos que pesan mucho en el ámbito del trabajo y que influyen decisivamente en la práctica ausencia de la conflictividad en los centros de trabajo y más todavía que se vean reflejados ante los tribunales según sucintamente se comentan:
- 1) La ausencia de conflictividad entre empresarios y trabajadores tiene motivos profundos en una cultura ancestral como es la nipona, poco propensa a utilizar los mecanismos oficiales de solución de conflictos entre quienes no se consideran las dos partes de un contrato jurídico, sino los miembros de una gran familia empresarial. Esta forma de pensar se halla arraigada en las prácticas y las costumbres de los pueblos del Asia oriental y sintetizada en sus religiones, principalmente en el confucianismo.
- 2) El trabajador nipón tiene gran tendencia a pertenecer a uno o varios grupos de trabajo y a adquirir compromisos que repercuten sobre su comportamiento. El apoyo y la aprobación de sus compañeros es un factor que determina poderosamente su actitud y su motivación, siendo ello más poderoso que la retribución salarial, los posibles ascensos o el control jerárquico. Por eso, su conducta es siempre acorde con la solidaridad y camaradería del grupo o grupos a los que pertenece en el ámbito laboral y deja muy poco espacio para la actitud individualista, como nos sucede en occidente. Lo más común es que un trabajador japonés, si consigue una meta en el trabajo (mejora de un proceso, desarrollo de una nueva idea, evitación de un incidente técnico, etc.) no se atribuya a sí mismo el éxito, sino al colectivo al que pertenece, porque de lo contrario sería mal visto. La gran familia que conforma la empresa se mueve dentro de un espíritu de confianza, honorabilidad, lealtad, humildad, integridad y en sentimiento de comunidad.

- 3) El comportamiento de los mandos intermedios o supervisores también denota una mentalidad acorde con lo anterior y calificable de ejemplar, distante de la nuestra en occidente. A título de ejemplo, aquellos, necesitan una media de 20 años para ocupar los cargos de responsabilidad y ello genera gran respeto en los subordinados. Se les inculca desde la dirección que mantengan buenas relaciones con sus inmediatos colaboradores, que sean comunicativos y los traten con dignidad, de tal manera que en la práctica, generalizando el supuesto, acaban asistiendo a la boda de sus hijos, frecuentemente compartiendo mesa en el restaurante o comedor de la fábrica, concertándose para jugar alguna partida de lo que sea más frecuente y intercambiándose consejos sobre asuntos familiares.126 Como es de comprender esta forma de pensar y actuar ayuda mucho a tejer buenas relaciones y a solucionar problemas, disminuir tensiones y a renunciar a entablar contenciosos con la empresa, que, en principio, es para toda la vida (desde la década de los 90 el empleo fijo para siempre se desvaneció pero durante muchos año sí lo fue de por vida). Parece que los empresarios se lo piensan bastante antes de prescindir de sus empleados procurando recolocarlos en otras empresas relacionadas con la suya. Lo habitual es que el trabajador afectado acepte sin poner inconvenientes.

- a) Los sindicatos. En lo referente a los sindicatos en relación a la negociación colectiva, éstos son los de empresa los cuales están afiliados a federaciones de industrias y las federaciones de industrias están generalmente integradas en la Confederación de Sindicatos del Japón (RENGO). Ésta se fundó en 1.989, absorbiendo a las organizaciones rivales y actualmente abarca a sindicatos tanto del sector privado como el público. Pero no es la única, pues como competidora inmediata está la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN), siendo las funciones de estas confederaciones deliberar y asesorar sobre políticas generales como son los salarios y condiciones de trabajo. Las asociaciones patronales también están cubiertas por la protección de la TUL (Ley de Sindicatos), siendo la principal, la Federación japonesa de asociaciones empleadores (NIKKEIREN). Los sindicatos para actuar legalmente han de estar registrados en el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social y además no debe utilizar la violencia (párrafo 2 del art. 1 de la TUL).
- 
- Si hemos dicho que la Constitución actual en su art. 28 reconoce la libertad sindical y el derecho de los trabajadores a asociarse, negociar y actuar colectivamente y a tomar medidas colectivas de defensa de sus intereses, cabe decir que hay limitaciones, en especial para los funcionarios, y, en menor medida, para los empleados que no siendo funcionarios públicos trabajan en empresas estatales y privadas si éstas están incluidas dentro de los servicios esenciales para la comunidad. Existen sobre ello sendas denuncias al Comité de Libertad Sindical de la OIT formuladas por los sindicatos nipones, al entender que se trata de una limitación excesivamente amplia.

- b) Derechos fundamentales. Podemos decir a consecuencia de lo anterior que existen diferencias significativas en la legislación laboral entre lo que son derechos sindicales para los trabajadores del sector privado y para los empleados del sector público. Se amplía la explicación sobre estas diferencias seguidamente:
-
- 1) Sector privado. Destacan tres leyes laborales que rigen para los trabajadores del sector privado, (inclusive a los trabajadores extranjeros). La primera de ellas concierne en especial a los derechos sindicales: la Ley de Sindicatos (TUL) garantiza el derecho a afiliarse a un sindicato y a negociar colectivamente; la segunda norma es la Ley de Regulación de las Relaciones Laborales (LRAL) que comprende la solución de conflictos, y la tercera, la Ley de Normas Laborales (LSL), que regula las condiciones de trabajo.

ASESOR SINDICAL

- El derecho de huelga está protegido en el sector privado, aunque en las empresas privadas en sectores designados como especiales para la vida diaria, el sindicato debe comunicar la convocatoria a las autoridades con diez días de antelación al comienzo de la huelga. En la actualidad esta restricción se aplica a empresas relacionadas con la generación y transmisión de energía eléctrica, transporte y ferrocarriles, servicios de telecomunicaciones, servicios médicos y sanidad pública y a los servicios postales que han sido privatizados en 2.007. El gobierno japonés está en una fase de privatización de empresas o servicios estatales que define como "organizaciones independientes respecto del gobierno" las da a conocer como "Instituciones Administrativas Independientes" (IAI) que clasifica en "IAI Específicas" cuyos empleados tienen derecho a sindicarse y a la negociación colectiva, pero no a la huelga y las "IAI No específicas", son las que tienen derecho a la huelga.

- Existe una época del año en que las huelgas se dejan notar debido al período de negociación colectiva. Efectivamente, la negociación colectiva que está muy arraigada en el país nipón al amparo de la TUL, se establecen los convenios colectivos regionales aunque en la práctica la negociación se realiza a nivel de empresa. A este periodo de negociación le llaman la “Lucha de Primavera” que es cuando los representantes sindicales se reúnen con los de la dirección de las empresas para determinar las condiciones de trabajo, (incluyendo los salarios), este proceso también se le conoce como Shunto.

ASESOR SINDICAL

- 2) Sector público. Tiene fuertes restricciones en cuanto a las relaciones laborales y están regidas por la Ley Nacional de Servicios Públicos y la Ley Local de Servicios Públicos, que datan de 1.948.
-
- Al nivel nacional, el personal puede organizarse, salvo los miembros de la policía, los bomberos, las instituciones penales, la Agencia de Seguridad Marítima y las fuerzas de autodefensa.127 Pero están excluidos de sindicación gran parte de los cuadros directivos. El personal administrativo o de oficina no tiene derecho a negociar o establecer convenios colectivos, ya sea a nivel local o nacional, y por tanto, los salarios vienen establecidos por la ley y/o regulaciones en parte, basadas en las recomendaciones de la Autoridad Nacional de Personal (NAP) y las Comisiones Locales de Personal. Ningún empleado público puede hacer huelga. Los dirigentes sindicales que incitan a la huelga en el sector público pueden ser despedidos y sancionados con multas, e incluso, encarcelados por un tiempo de hasta tres años en base a las disposiciones de la Ley Nacional de Servicios Públicos y la Ley Local del Servicios Públicos.

ASESOR SINDICAL

- La TUL en su art. 7 prohíbe toda discriminación derivada de las actividades del sindicato y el empleador no debe ejercer influencia alguna en la gestión del mismo. El empleador tampoco tiene derecho a rehusar la negociación colectiva sin un motivo razonable, de lo contrario, el sindicato podría presentar una reclamación por prácticas desleales ante la Comisión de Relaciones Laborales (art. 27).
- 
- La Comisión de Relaciones Laborales es un órgano tripartito que existe a nivel de prefectura (miembros designados por los trabajadores y la empleadora de varios distritos), local (actúa como jurado, escuchando testigos, documentos y finalmente resuelve) y nacional (designados por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social). Si una de las partes no está conforme con la primera resolución, puede apelar al órgano superior y si no está conforme, puede acudir a la jurisdicción civil en el plazo de 30 días.

ASESOR SINDICAL

- 
- Están reconocidos los actos de protesta según el art. 7 de la LRAL (Ley de Regulación de Relaciones Laborales), como son las huelgas laborales, huelgas de celo y otros actos que obstaculicen al curso normal del trabajo, como aconsejar a todos los empleados que tomen un día de vacaciones el mismo día o colocar carteles en las instalaciones de la empresa. El acto de bloquear los accesos para cortar el tráfico constituye también una forma legal de acción, siempre que se desarrolle de manera pacífica. Además todos estos actos han de tener la finalidad lícita de lograr mejores condiciones de trabajo. Como es de comprender, mientras se encuentran los trabajadores en situación de huelga no perciben retribución alguna de la empresa. La solución de conflictos colectivos también está prescrita como en occidente, primero, la conciliación, después, la mediación y al final el arbitraje, sin perjuicio de poder acudir a la jurisdicción civil en los supuestos que la ley lo permita.

- La idiosincrasia de los japoneses hace que la cuestión de las “formas” sea muy importante en las relaciones laborales, pues cuando han de negociarse convenios colectivos es frecuente que los empleadores consulten con el sindicato. En este país la consulta se considera como un intento pacífico de lograr un acuerdo de convergencia, mientras que la negociación colectiva ya es un paso más y significa desacuerdo inicial, se la ve como una confrontación, lo que posiblemente acabará en una declaración de huelga. Cuando se ha acordado un convenio colectivo se aplica preferentemente a los trabajadores afiliados al sindicato y si en un centro de trabajo las tres cuartas partes del empleo es equiparable a los afiliados al sindicato, se aplica a todos.

# 2.4. LA DOCTRINA, JURISPRUDENCIA y TRIBUNALES

.

- No existen tribunales especiales de lo social, son los de la jurisdicción civil que juzgan aplicando las normas laborales siguiendo el Código de Enjuiciamiento Civil de 1.890 (reformado en 1.996 y en vigor la reforma desde 1-1-1.998). La primera instancia de la judicatura son los Tribunales de Distrito cuya jurisdicción está sobre una región y los de grado superior son los Tribunales Superiores (existen 8) y a continuación por encima de ellos hay el Tribunal Supremo. Es relativamente frecuente acudir a los tribunales ordinarios para la interpretación de normas o convenios colectivos por la tendencia a la redacción abstracta y breve de su articulado.

ASESOR SINDICAL

- Los conflictos que llegan ante los tribunales de primer grado son poco numerosos especialmente si lo comparamos con los países latinos e incluso con Alemania, con lo que existe, en el caso que nos ocupa, poca jurisprudencia al respecto. Se supone que la falta de demandas ante la jurisdicción es a consecuencias de la idiosincrasia del pueblo japonés y en especial de los trabajadores, como ya anteriormente se ha apuntado. Los datos estadísticos sobre la conflictividad laboral a resolver por los tribunales japoneses128 señalan a este país como uno de los ejemplos de menor actividad conflictiva en el mundo, muy por debajo de las cifras mostradas por los restantes modelos expuestos en este artículo

- Si en el Reino Unido el número de casos planteados ante los tribunales de empleo es de aproximadamente 100.000 anuales, y similares órganos en Alemania atienden a unos 600.000 casos y en España a 170.000 anuales, en Japón deben resolver en igual periodo de tiempo, según indica Nakakubo, 3.500 casos.129  Como no disponen de jurisdicción específica para los asuntos laborales, deben los litigantes acudir a la jurisdicción civil, como en Estados Unidos, lo que puede desanimarles por los elevados costos (no están exentos del pago de costas) y la lenta tramitación (como se está dando en todos los países en la jurisdicción civil, pues en muchas ocasiones se tarda años en obtener una sentencia de primer grado, que después se puede apelar), lo cual resulta generalmente difícil de soportar por la parte obrera130. Pero no es eso todo, el sistema extraprocesal funciona muy bien lo que hace que pocos casos lleguen a los tribunales.

# 2.5. LOCKOUT

.

- No se encuentra regulado expresamente por la normativa laboral pero está tolerado como defensa del empresario, aunque previamente se ha de obtener una autorización judicial. A la autorización deberá precederle una petición y esta deberá tener una motivación debidamente justificada y, al final de ello, salvo que exista algún procedimiento de urgencia, podrá obtener el empresario una autorización o no. En cualquiera de los casos posiblemente ya no sea necesario aplicar un lockout por haber transcurrido excesivo tiempo. Pero además hay que añadir, teniendo en cuenta la mentalidad del pueblo japonés, que el cierre patronal debe ser una figura jurídica escasamente pretendida, y debe hallarse en desuso o ser tan excepcional que no se ha localizado documentación o referencia alguna sobre ello.

# 3.- CONCLUSION.

Hoy hemos analizado la Huelga en JAPON actual, para que lo hemos debido hacer un análisis breve de los factores históricos que llevaron a ese país al estado actual respecto de la institución de la huelga, que estamos estudiando para efectos de un análisis comparado, tanto respecto de nuestro régimen legal, como de otros países.

ASESOR SINDICAL

# BERNARDO MELENDEZ SILVA
# ABOGADO

ASESOR SINDICAL