

FACULTAD DE COMERCIO

TRABAJO FIN DE MÁSTER EN RELACIONES INTERNACIONALES Y ESTUDIOS ASIÁTICOS

**“LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y
DERECHO A HUELGA EN JAPÓN”**

SAORI DEL RÍO SHINOHARA

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, SEPTIEMBRE, 2024.**



**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
MÁSTER EN RELACIONES
INTERNACIONALES Y ESTUDIOS
ASIÁTICOS**

CURSO ACADÉMICO 2023/2024

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**“LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y
DERECHO A HUELGA EN JAPÓN”**

Trabajo presentado por: SAORI DEL RÍO SHINOHARA
Firma:

Tutor: OSCAR SANCHEZ MUÑOZ
Firma:

**FACULTAD DE COMERCIO
Valladolid, Septiembre 2024**

ÍNDICE

1.	Introducción	.1
1.1.	Objetivo general del trabajo	
1.2.	Justificación del estudio	
1.3.	Metodología	
2.	Contexto histórico, jurídico y cultural	.3
2.1.	Evolución histórica de los derechos laborales en Japón	
2.1.1.	La historia del sindicalismo en Japón	
2.2.	Marco normativo actual	
2.2.1.	La Constitución de Japón 1947 y el derecho laboral	
2.2.2.	Las principales leyes laborales	
2.3.	Rasgos socioculturales de Japón en el entorno laboral	
3.	Libertad Sindical	.11
3.1.	Concepto y protección legal en Japón	
3.2.	Estructura de los sindicatos japoneses	
3.3.	Funcionamiento de los sindicatos japoneses	
3.4.	Afiliación sindical y su evolución	
3.5.	Limitaciones a la libertad sindical	
3.6.	Comparativa con otros países	
4.	Negociación colectiva	.20
4.1.	Definición y marco jurídico	
4.2.	Procedimiento y prácticas de la negociación colectiva	
4.2.1.	Actores involucrados	
4.2.2.	Ofensiva de primavera “Shunto”	
4.2.3.	Convenios colectivos	
5.	Derecho a huelga	.27
5.1.	Fundamentos legales del derecho a huelga	
5.2.	Procedimientos para convocar una huelga	
5.3.	Limitaciones, prohibiciones y rectificaciones	
5.4.	Casos históricos relevantes	
	- Huelga de mineros de Mitsui Miike (1960-1962)	
	- Huelga de Ferrocarril Nacional Japonés JNR (1985)	
6.	Perspectivas y desafíos futuros	.32
6.1.	Tendencias emergentes	
6.2.	Desafíos pendientes	
7.	Conclusiones	.36
8.	Referencias	.37

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

1. Ilustración I..... página 13
2. Ilustración II.....página 15

ÍNDICE DE GRÁFICAS

1. Gráfica I..... página 16
2. Gráfica II.....página 19
3. Gráfica III.....página 24

ÍNDICE DE TABLAS

1. Tabla I.....página 25



1. INTRODUCCIÓN

La libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga, dentro del marco de los derechos laborales, forman pilares fundamentales para garantizar la protección del trabajador y el equilibrio en la relación con los empleadores. Estos tres derechos están interrelacionados y se refuerzan mutuamente a pesar de ser tratados de manera independiente y autónoma entre sí, la existencia de la libertad sindical permite que los sindicatos puedan crear procesos de negociación colectiva y la negociación colectiva es el medio que posibilita el ejercicio del derecho a huelga. Son pocas las vías con las que cuentan los empleados para poder representar sus intereses, mejorar sus condiciones laborales y resolver conflictos que puedan surgir en el lugar de trabajo. Japón es un país con una historia repleta de transformaciones económicas, sociales y culturales, donde estos derechos también han ido evolucionando de una manera un tanto singular.

En este trabajo nos encontraremos con un análisis del estado actual de estos derechos clave donde se reflejan las tradiciones culturales del país, así como las influencias extranjeras. La complejidad del sindicalismo en Japón influenciado por el contexto histórico, jurídico y cultural plantea un enfoque único en el ejercicio de la negociación colectiva con las empresas y la manera tan particular de ejercer el derecho a huelga. A través de este análisis, se pretende ofrecer una visión integral sobre cómo estos derechos están configurados, su impacto real en la sociedad y las implicaciones que tienen para el futuro del trabajo en Japón.

1.1 Objetivos generales del trabajo

El objetivo de este trabajo de fin de máster es estudiar el papel de los sindicatos japoneses, evaluar el impacto del derecho a huelga en las relaciones laborales en Japón y analizar la cobertura de la negociación colectiva del país, comparándola con la de otros países y analizando datos de las tendencias actuales.

Se busca exponer en detalle la situación de la libertad sindical que existe en el país y analizar los derechos y garantías que respaldan a los sindicatos existentes, a parte de las restricciones y el marco legal que rige el derecho a la huelga en Japón. Mediante la revisión de las particularidades del sistema laboral japonés, buscaré poder entender la relación entre el gobierno con los sindicatos y su papel en el país. El propósito final o objetivo específico del trabajo es distinguir y elaborar diversas perspectivas y desafíos de



cara al futuro de la libertad sindical en relación con la negociación colectiva y el derecho a huelga concluyendo con observaciones y conclusiones derivadas de este exhaustivo trabajo.

1.2 Justificación del trabajo

El interés en escoger el tema de este trabajo de fin de máster nace de la inquietud y la curiosidad por conocer las bases que sostienen los derechos vigentes de los trabajadores japoneses para defenderse ante injusticias y abusos de sus empleadores.

Por otra parte, la elección de estudio de este trabajo también se debe a que cuento con conocimientos generales sobre la influencia de los factores culturales en el ámbito laboral japonés, y considero interesante poder reunir en un mismo documento un análisis de las características únicas que concierne a la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga, así como su cumplimiento en la práctica. Japón, a pesar de ser una de las principales potencias mundiales y su relevancia económica, presenta prácticas en lo que concierne a estos derechos que no siempre se ajustan a los estándares internacionales, como son sus limitaciones y prohibiciones.

A parte, considero que este tema en concreto no ha recibido mucha atención o no ha sido objeto de muchos análisis, tal vez por la traducción del idioma, por lo que de alguna manera, este trabajo pretende aportar o proporcionar una herramienta de referencia para futuros estudios en el ámbito de estos derechos laborales en Japón.

1.3 Metodología

Para la realización de este trabajo, se ha combinado el enfoque comparativo con el análisis documental de diversas fuentes. Este análisis incluye la revisión de las principales fuentes jurídicas, doctrinales y bibliográficas que recogen la regulación de estos derechos en Japón incluyendo el mandato de la Constitución de 1947, los convenios internacionales ratificados por Japón de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales de Naciones Unidas, las leyes laborales japonesas, informes, artículos, estudios académicos y casos históricos relevantes.

A lo largo del trabajo se contrastan disposiciones y prácticas laborales de Japón con otros países de economías desarrolladas y modelos laborales influyentes, como pueden ser Estados Unidos, Francia o España, esta comparación permite identificar



diferencias y similitudes con las particularidades que presenta el sistema laboral japonés, así como sus posibles áreas de mejora en materia de libertad sindical, negociación colectiva o el derecho a huelga.

Comenzando con la evolución de los derechos laborales, el contexto jurídico actual vigente y los factores culturales que sustentan la población japonesa, podemos asentar las bases de los orígenes de los sindicatos, el recorrido de los mismos y llegar a un entendimiento completo de la situación actual. Tras un exhaustivo análisis de los tres derechos, que aunque se encuentran muy relacionados entre sí, los definimos individualmente, encontramos una descripción de casos históricos relevantes de huelgas ocurridas en Japón. El estudio de estos casos aporta una perspectiva empírica sobre la manera en la que se han implementado estos derechos en la práctica. Finalmente, tras el análisis legal y comparativo, junto con el estudio de los casos históricos y los datos aportados se ha formado una serie de conclusiones teniendo en cuenta las tendencias y desafíos futuros para ofrecer una visión general de la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga en Japón.

2. CONTEXTO HISTÓRICO, JURÍDICO Y CULTURAL

2.1 Evolución histórica de los derechos laborales en Japón

Desde un sistema feudal hasta convertirse en una potencia mundial, Japón ha sufrido una transformación social y económica fascinante. La evolución y el recorrido de los derechos laborales en la historia del país muestra una evolución significativa en las relaciones entre empleado y empleador. Para hacernos una idea de cómo fue esta evolución a grandes rasgos y poder entender el funcionamiento de los derechos laborales aplicables hoy en día en la población activa del país, vamos a desarrollar brevemente el contexto histórico del panorama laboral.

Durante la época preindustrial, en el periodo Edo (1603-1868) la sociedad era feudal y los trabajadores estaban ligados a las tierras y a una fuerte estructura jerárquica. La diferencia socioeconómica entre samuráis y agricultores o trabajadores de campo era muy notable. Existían gremios profesionales en algunos sectores, pero no en todos los trabajos, por lo que su influencia era limitada y estaban muy sujetos a las normas que les imponían los señores feudales, los roles de los campesinos, artesanos y comerciantes estaban muy definidos en posiciones de bajo nivel. Si bien es cierto que para los siglos XVIII y XIX los agricultores se fortalecieron más y para esa época eran capaces de protestar



por asuntos como las tasas de impuestos desorbitadas en algunos casos. En este sentido el pueblo o los agricultores eran capaces de ver las desigualdades en las medidas inadecuadas que se tomaban. De igual manera, la movilidad entre estatus sociales era muy reducida y el ascenso y reconocimiento laboral estaba muy ligado a los años de experiencia. (Forero Montoya, B., & López, H. 2023)

La situación empezó a cambiar con la restauración Meiji en 1868, cuando Japón decidió abrir sus puertas a países extranjeros, y con ello se inició un nuevo periodo de modernización y occidentalización del país. Finalmente se abolió el sistema feudal después de 200 años, dando paso a la industrialización. Comenzaron a surgir nuevos puestos de trabajo e industrias (textil, construcción de vías férreas o autobuses), ayudando al enriquecimiento y fortalecimiento económico de la población. Sin embargo, las largas jornadas laborales, bajos salarios y condiciones inseguras eran comunes, sobre todo en la clase trabajadora industrial. Por ese entonces no existía legislación que protegiese a los trabajadores y la brecha de la desigualdad entre clases se iba agrandando, pero esto acabaría con el final de la Segunda Guerra Mundial.

A principios del siglo XX, lo que se conoce como el periodo Taisho (1912-1926) y principios de la era Showa (1926-1989) surgieron una amplia gama de movimientos organizados por parte de diversas áreas de la sociedad, grupos políticos exigían nuevas libertades, los ciudadanos demandaban derechos que hasta entonces les habían sido negados e incluso la población femenina se rebelaba. De esta manera, el movimiento laboral comenzó a cobrar fuerza al mismo tiempo que el país descende al caos político fruto del colapso momentáneo del capitalismo y la amenaza creciente del comunismo dando paso al ultranacionalismo y a la entrada de la Segunda Guerra Mundial. (Araguás Biescas, 2007)

Después de la guerra, Japón vuelve a vivir un proceso de reformas y transformaciones de todo tipo, inicialmente gracias a la influencia de la ocupación estadounidense, lo que se conoce como su segunda industrialización. En 1947 se promulga la nueva Constitución que incluye derechos laborales fundamentales, y se adoptan las principales leyes laborales que establecen las bases de trabajo que regulan el sistema a día de hoy. Estas leyes fueron fundamentales para la protección de los trabajadores y el establecimiento de unas condiciones de trabajo más justas. Durante los años 50 y 60 Japón experimentaría lo que se conoce como “el milagro japonés”, un crecimiento económico acelerado jamás visto anteriormente.



Dentro del ámbito laboral japonés, se fortaleció la relación cooperativa entre empresa-trabajadores fundada bajo tres elementos principales: la estabilidad en el empleo o empleo de por vida, el salario con base en la antigüedad y la hegemonía sindical. Los valores culturales de la población japonesa como el colectivismo, la lealtad, el compromiso y la armonía han ayudado a desarrollar esta práctica común en grandes empresas japonesas. Durante este periodo de crecimiento económico que duró aproximadamente 20 años, hasta la crisis del petróleo de 1973, se vivió una relativa estabilidad en términos de derechos laborales. Sin embargo, tras la crisis se inició un periodo de estancamiento económico que acompañado con el aumento de la precarización del trabajo y de los empleos temporales y de jornada parcial, desencadenando una serie de nuevos desafíos a los que enfrentarse. En 1979 Japón ratifica el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de las Naciones Unidas en el cual, el artículo 8 garantiza y respalda los tres derechos laborales en los que se centra este trabajo.

En los años 90, también conocida como “la década perdida”, Japón se vio obligado a implementar nuevas reformas para flexibilizar el mercado laboral, rompiendo poco a poco con el tradicional sistema de empleo de por vida. El incremento de trabajadores no regulares a jornada parcial, generó gran inseguridad laboral en la población, afectando negativamente en el bienestar social y en la estabilidad económica.

A partir de los años 2000 Japón ha tratado de enfocarse en la conciliación familiar del país con el objetivo de aumentar la tasa de natalidad y promover la participación femenina en el mercado laboral. Todavía hoy existe mucha discriminación de género a pesar de haber aumentado la fuerza laboral femenina. Debido a la globalización, la desaceleración económica y el envejecimiento de la población, Japón trata de establecer mecanismos para ajustar el entorno laboral una mayor participación de mano de obra extranjera, ciudadanos de la tercera edad y la participación de las mujeres mediante el diálogo entre el Gobierno, las empresas y los sindicatos, lo cual es un gran desafío si tenemos en cuenta aspectos tradicionales y conservadores que caracterizan la cultura laboral japonesa. (Hirashi Y., 2017)

2.1.1 La historia del sindicalismo en Japón

Los orígenes del sindicalismo en Japón están estrechamente vinculados con el proceso de industrialización del país. En 1890 los trabajadores comenzaron a organizarse en pequeños sindicatos divididos por lugar de trabajo, sin embargo no conseguían desarrollar un movimiento sindical sólido y unificado debido a la fuerte oposición de los



empresarios que estaban respaldados por políticas gubernamentales restrictivas, reflejadas en la Ley de policía y seguridad pública de 1900 (Chian-kei-satsu-hô) que sancionaba la promoción de huelgas así como actos de “intimidación e inducción” en la formación de sindicatos, se mantuvo vigente hasta 1926 sustituida por la Ley de Seguridad pública la cual también impuso estrictas restricciones al movimiento obrero. (Morales Ramírez, 2010)

Unos años más tarde, en 1940 los sindicatos fueron disueltos y absorbidos por organizaciones estatales bajo la movilización del gobierno en tiempos de guerra debido a la creciente militarización, acabando con el movimiento obrero japonés. Tras la segunda guerra mundial, con la promulgación de la Ley Sindical de 1945, la Constitución de 1947 y la influencia de políticas favorables a los sindicatos de la ocupación estadounidense, los sindicatos proliferaron rápidamente alcanzando altas tasas de afiliación. Durante estos años se dio una intensa actividad sindical y un notable pico de huelgas. En 1949, periodo conocido como “el boom de la sindicalización” un 55,8% de la población trabajadora estaba sindicalizada. El número de trabajadores y de empresas fue en aumento formando los hoy conocidos sindicatos de empresa, “*Kigyoo-Betsu Kumiai*” o sindicato de la casa “*Uchino Kumiai*” (Toledo Beltán, 1995). La membresía de los trabajadores sindicalizados se extendía a los trabajadores fijos o regulares, excluyendo a todos aquellos subcontratados, de tiempo parcial o contratación temporal. Los líderes sindicales crearon una política de “sindicatos de ocupación mixta” con el objetivo de abordar la desigualdad de estatus entre trabajadores manuales o por ejemplo de fábrica (conocidos como “*Blue Collar*” o “*Kô-in*”) y los empleados de oficina (“*White Collar*” o “*shoku-in*”) trataban de evitar esa distinción de clases entre el personal de la misma empresa, reforzando la solidaridad entre los trabajadores y al mismo tiempo predispuestos a colaborar con la dirección.

Los líderes sindicales buscaban unificar y fortalecer el movimiento obrero para mejorar el poder de negociación de los trabajadores. Durante el año 1946 los sindicatos de empresa de sectores industriales específicos comenzaron a unirse formando consejos que más adelante se convertirían en las federaciones sindicales que conocemos en Japón hoy en día. Sectores como el de la metalurgia o el ferrocarril formaron federaciones de gran tamaño mucho más fuertes para luchar por mejores salarios y condiciones laborales, en ocasiones organizando campañas violentas y agresivas. Estas federaciones sindicales acabarían agrupándose más adelante en una única confederación JTUC-Rengo, los cuatro más importantes se establecieron entre los años 50 y 60, y fueron los siguientes: el Consejo General de Sindicatos de Japón “*Sohyo*”, la Federación Nacional de Organizaciones



Industriales “Shinsanbetsu”, la Federación de Sindicatos Independientes del Japón “Churitsuroren” y la Confederación Japonesa del Trabajo “Domei”.

Fruto del esfuerzo por integrar las ofensivas laborales sectoriales en una campaña unificada dio lugar al Shunto japonés, iniciado en 1955, y que hasta el día de hoy se ha convertido en una de las negociaciones colectivas más esperadas del año. A pesar de enfocarse principalmente en aumentos salariales, también brinda la oportunidad para que trabajadores y dirección discutan de una amplia variedad de temas, incluyendo las políticas de gestión y la estrategia empresarial.

A partir de 1974 con la llegada de la primera crisis del petróleo, las grandes empresas tuvieron que hacer frente a la complicada situación económica que se originó después de las altas tasas de crecimiento y aumentos salariales que obtuvieron en los años anteriores fruto de la rápida industrialización. El aumento de costes laborales provocó la reacción de los empresarios para superar las dificultades dando lugar a despidos en masa, sobre todo en la industria manufacturera. El estudio realizado por el Centro de Productividad de Japón (CJP) mostró que en las tres cuartas partes de las grandes empresas estudiadas, habían despedido una gran cantidad de empleados entre 1973 y 1979. En este periodo unos 300.000 empleados fueron despedidos de 1602 empresas cotizadas en bolsa.

El 21 de noviembre de 1989 se fundó la Confederación Sindical Japonesa Rengo, la mayor organización sindical del país, y el mismo día surgió Zenroren, una confederación rival más pequeña en comparación y criticada por tener una orientación más izquierdista.

Durante la década de los 90, tras el colapso de la burbuja de 1992, al igual que el resto de población los sindicatos se vieron afectados por el estancamiento económico prolongado, tanto empresas como trabajadores enfrentaban dificultades económicas por lo que tuvieron que moderar sus demandas en relación a los salarios y enfocarse en la estabilidad laboral de los empleados. Si bien cierto es que las cosas han empezado a mejorar, se han hecho progresos significativos, incluyendo aumentos salariales y revisiones de los derechos de los trabajadores con contrato temporal.

La historia de los sindicatos en Japón está marcada por períodos de auge y represión, han logrado adaptarse a las transformaciones del mercado laboral y todavía continúan jugando un papel importante en la promoción de políticas laborales, así como en la defensa de los derechos de los trabajadores afiliados.



2.2 Marco normativo actual

2.2.1 La Constitución de 1947 y el derecho laboral japonés

La Constitución de 1947 fue promulgada el 3 de noviembre de 1946 y entró en vigor el 3 de mayo de 1947. Es la norma suprema del ordenamiento jurídico japonés y todas las leyes han de ser elaboradas conforme a ella. La Constitución está regida por tres principios:

1. La soberanía del pueblo
2. El respeto de los derechos humanos fundamentales
3. Pacifismo

El principio de soberanía popular tiene implicaciones directas en las relaciones laborales, puesto que declara el derecho a participar y a tomar decisiones en cuestiones que afectan a los propios trabajadores.

Esta constitución es conocida por su carácter pacifista y el famoso artículo 9 en el que renuncia a la guerra como derecho soberano, prohibiendo el mantenimiento de fuerzas armadas. Este principio muestra una característica muy común en la cultura japonesa, que es la búsqueda del consenso en lugar de la confrontación o el conflicto, fomentando la cooperación entre personas.

El derecho laboral japonés se establece con arreglo al marco constitucional en el que se recogen una serie de principios fundamentales del trabajo:

- artículo 27, párrafo 1: derecho y obligación de trabajar
- artículo 27, párrafo 3: prohibición del trabajo infantil
- artículo 28: libertad de asociación de los trabajadores, el derecho del trabajador a organizarse, negociar y actuar colectivamente

2.2.2 Principales leyes laborales

Existen tres principales leyes laborales que regulan mediante normas específicas los derechos, condiciones, reformas y soluciones de conflictos de los trabajadores. Estas son:

1. Ley de normas de Trabajo (LSL) adoptada el 7 de abril de 1947, modificada por última vez el 30 de septiembre de 1998.

Encargada de regular las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene del lugar de trabajo. Esta ley es la única aplicable a los trabajadores de empresas de propiedad estatal.



2. Ley de sindicatos (TUL) adoptada el 1 de junio de 1949 y modificada por última vez el 12 de noviembre de 1993.

Garantiza el derecho del trabajador a organizarse, formando sindicatos y negociar colectivamente

3. Ley de reforma de las relaciones laborales (LRAL) adoptada el 27 de septiembre de 1946, modificada por última vez el 14 de junio de 1988.

Ley donde se especifican las reformas administrativas laborales y los medios de solución de diferencias.

Estas leyes se aplican a todos aquellos empleados japoneses que trabajan en empresas privadas, a excepción de navegantes y también se incluye a los trabajadores extranjeros con visado de trabajo. Los trabajadores del sector público se encuentran bajo el amparo general de la Ley de normas de trabajo (LSL), la gestión de los conflictos colectivos y la resolución de controversias se rige mediante disposiciones especiales de acuerdo con las categorías de los trabajadores por el órgano Autoridad Nacional de Personal (ANP) (Morles Ramírez, 2010) Más adelante veremos en detalle las limitaciones y prohibiciones que existen en algunos sectores para poder ejercer derechos de libertad sindical, negociación colectiva y el derecho a huelga.

El Ministerio de trabajo había desempeñado la función de complementar con órdenes la legislación laboral, pero a partir del 6 de enero de 2001 se encarga el Ministerio de salud, trabajo y bienestar junto con la Comisión de relaciones laborales pertinente.

2.3 Rasgos socioculturales de Japón en el entorno laboral

El modelo laboral japonés cuenta con unas características únicas donde la empresa y el trabajador establecen relaciones fuertemente caracterizadas por la cooperación, la lealtad mutua y un fuerte sentido de pertenencia a la empresa. Vamos a analizar estos rasgos socioculturales tan característicos para tratar de entender las capacidades y la situación actual que afectan tanto a la libertad sindical como las negociaciones o actos colectivos.

La sociedad japonesa siempre intentará evitar enfrentamientos, tanto fuera como dentro del entorno laboral, a pesar de tratar de crear un entorno familiar y cómodo en el trabajo ocasionalmente pueden surgir conflictos de intereses entre empleado y directivo. En estos casos, si se trata de un problema realmente molesto, se intentará llegar a un consenso mucho antes de discutir o llevar el problema a mayores. Pocas veces se



escuchará una crítica abierta en el trabajo ya que se busca mantener la armonía en el equipo y puede tomarse como una falta de respeto. Muchas empresas tratan de animar a sus trabajadores a usar una parte de su salario para comprar acciones de la empresa, para que de esta manera se refuerce el interés personal en la empresa y el sentido de pertenencia, el bien del grupo se antepone al interés individual y la orientación en la empresa es a largo plazo. Esto va muy ligado al sistema de empleo de por vida, que históricamente ha sido una práctica muy común, aunque a día de hoy se esté perdiendo, las empresas invertían en la formación de sus empleados para que se comprometiesen con la compañía durante toda su vida laboral, de hecho, lo más normal era quedarse hasta la edad de jubilación en la primera empresa donde entrasen en cuanto acabas los estudios.

Otro rasgo característico es la cooperación entre empleados, es muy normal la ayuda entre compañeros y el trabajo en equipo. El sentido de unidad está muy presente en el entorno laboral, normalmente no existe mucha diferencia salarial entre empleados de una misma empresa de un nivel inmediatamente superior a un nivel inmediatamente inferior, es decir entre directivos y trabajadores, y entre trabajadores y administrativos, y entre administrativos y trabajadores manuales. En comparación con otros países, esta diferencia de ingresos entre posiciones es menor (Ministerio de Asuntos exteriores de Japón, s.f.)

En general, dan mucho valor a las organizaciones, así como a la familia, aceptan y respaldan la autoridad. La estructura laboral en Japón está muy influenciada por la jerarquía y el respeto a los superiores, esta relación entre trabajadores y directivos influye en el proceso de negociación colectiva donde las demandas o las peticiones pueden verse como una falta de respeto, también presentan una gran dificultad para los sindicatos ya que a menudo deben enfrentar las negociaciones con los propios trabajadores de la misma empresa y desafiar la autoridad de la administración. Tradicionalmente, los salarios se basan en atributos del trabajador como la edad o la antigüedad en la empresa, no en el trabajo realizado o en las habilidades o rendimiento del trabajador. Los empleados más mayores recibían salarios más elevados, incentivando de esta manera la permanencia y el respeto a los superiores.

Históricamente, Japón ha sido una sociedad patriarcal, donde los roles de género siempre han estado muy marcados, la mujer se ocupaba de la casa y el marido se encargaba de trabajar y de traer el dinero a casa. Esta visión tradicional ha ido evolucionando, incluso sin quererlo dado a la escasez de mano de obra que se enfrenta el país. De igual manera, siguen existiendo desafíos para las mujeres en el entorno laboral, la brecha salarial en Japón sigue siendo un problema, el techo de cristal y los prejuicios de



género limitan el acceso a puestos de alta dirección. El porcentaje de parlamentarias en Japón es de los más bajos del mundo, con un 10,2% en 2018 (Nippon, 2019) en comparación con España con un 41,1%. Algo parecido pasa con los extranjeros, los valores tradicionales y el conservadurismo social influyen en las actitudes hacia las mujeres y los extranjeros en el entorno laboral.

El sistema de empleo tradicional japonés antiguamente era muy adecuado para la creación de una sociedad industrial moderna, sin embargo, ha ido evolucionando a pesar de seguir influenciado por valores culturales arraigados que en ocasiones, presentan desafíos para los trabajadores. La transformación gradual en el lugar de trabajo se está impulsando con esfuerzo para promover la igualdad y la diversidad, así como nuevas reformas laborales enfocadas en esta transformación para la mejora de condiciones y derechos de todos los trabajadores.

3. LIBERTAD SINDICAL

3.1 Concepto y reglamentación relativa a los sindicatos en Japón

La libertad de asociación de trabajadores está garantizada en el artículo 28 de la Constitución. Los sindicatos en Japón están regulados por una de las principales leyes laborales, la Ley de sindicatos (TUL). El término “sindicato” viene definido en el artículo 2 de esta Ley y se refiere a “aquellas organizaciones o federaciones de sindicatos formadas voluntariamente e integradas principalmente por trabajadores, con el propósito principal de mantener y mejorar las condiciones de las condiciones de trabajo y de la situación económica de los trabajadores”.

Según los párrafos 1, 3 y 4 del artículo 2 están legalmente cubiertos todos aquellos trabajadores a excepción de los que ocupan puestos de supervisión y representen los intereses del empleador, puestos en movimientos políticos y sociales así como los que trabajan para el bienestar social.

Es imprescindible que en los estatutos de la constitución del sindicato que se forme figure el derecho de los miembros a participar en todos los asuntos y en la prohibición de la discriminación o descalificación de los miembros por motivos de raza, religión, género, origen o condición familiar, así lo indica el párrafo 4 del artículo 5.

Aquellos sindicatos que cumplan todas las disposiciones recogidas en la Ley de sindicatos (TUL) se constituirán finalmente con el registro en la Comisión de relaciones laborales adquiriendo protección legal y personalidad jurídica.



La libertad sindical es uno de los derechos fundamentales que tienen los trabajadores para el desarrollo laboral de la actividad profesional. Esta garantiza que los empleados tienen derecho a asociarse libremente en un sindicato de manera voluntaria, de igual modo se garantiza el derecho a fundar sindicatos sin consentimiento de la empresa y a la realización de la actividad sindical. Este derecho es importante por ser la mayor expresión de organización grupal de trabajadores dando la posibilidad de afiliarse libremente garantizando la posible negociación colectiva y protesta en casos de injusticia, incumplimiento de leyes o desacuerdos sobre las mismas.

Según el artículo 7 de la Ley de Sindicatos, se considera práctica laboral desleal el despido o trato de manera desventajosa a un trabajador por el hecho de ser miembro de un sindicato o de haber intentado afiliarse a un sindicato u organizarlo, también se considera práctica laboral desleal controlar o interferir en la formación o administración de un sindicato por parte de los trabajadores. La empresa no puede financiar al sindicato cubriendo sus gastos operativos, dentro de algunas excepciones: la empresa sí puede permitir que los trabajadores discutan o negocien con él en las horas de trabajo sin que pierdan tiempo o salario por ello y también se permite que el empleador contribuya a fondos que beneficien a los trabajadores de manera concreta, como fondos de bienestar público o de ayuda a los trabajadores con dificultades económicas, así como proveer un espacio mínimo de oficina.

3.2 Estructura de los sindicatos en Japón

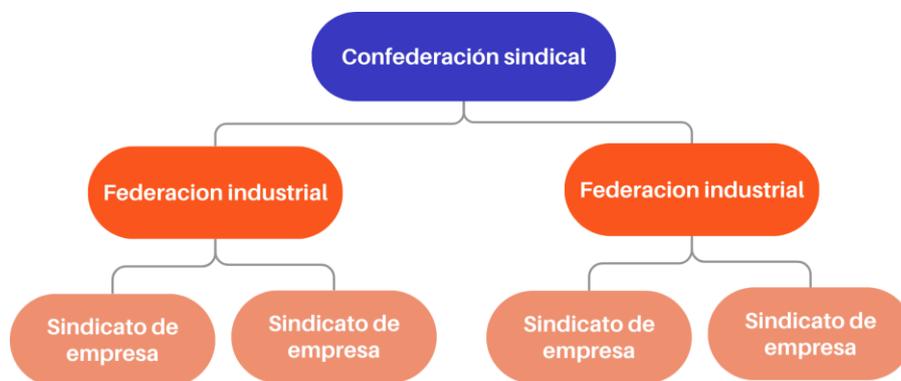
Los sindicatos japoneses tienen una estructura de tres niveles: los sindicatos de empresa formarían la base, seguidos de las federaciones sindicales o industriales y las centrales nacionales o confederaciones sindicales.

1. Los sindicatos de empresa: en general, la gran mayoría de sindicatos japoneses son empresariales, esto quiere decir que los miembros que lo organizan son exclusivamente empleados fijos de una empresa y/o de sus filiales. Cada sindicato cuenta con representantes elegidos por los miembros del sindicato y que están vinculados directamente con la administración de la empresa.
2. Federaciones sindicales o industriales: a su vez, los sindicatos de empresa forman parte de una federación sindical que representa a los trabajadores de un sector en particular, por ejemplo la federación de sindicatos del ferrocarril o del textil.

3. Confederaciones sindicales o central nacional: al mismo tiempo, un grupo de federaciones industriales forman parte de una confederación sindical que abarca a nivel nacional todos los sectores económicos del país.

El modelo de sindicación a nivel sectorial o industrial es menos común en Japón. A diferencia de otros países, estos suelen actuar como lo que en Japón serían las federaciones que coordinan las acciones de los sindicatos de empresa que se han afiliado a ellas. Y a su vez, las federaciones se afilian a grandes confederaciones a nivel nacional como puede ser Rengō o Zenzoren.

Ilustración I: *Esquema visual de la estructura sindical*



Fuente: creación propia a partir de la información recogida en el informe de empleo del Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón

3.3 Funcionamiento de los sindicatos en Japón

Internamente, el liderazgo de los sindicatos de empresa es elegido democráticamente por los miembros y son organizados de manera que todos los trabajadores afiliados participan activamente en la toma de decisiones.

Hoy en día la Confederación de sindicatos más grande y poderosa de Japón es Rengō, creada en 1989 a partir de la unificación de cuatro organizaciones sindicales de ámbito nacional (la Confederación Japonesa del trabajo “Domei”, la Federación de Sindicatos independientes “Churitsuroren”, el Consejo General de Sindicatos de Japón “Sohyo” y la Federación Nacional de Organizaciones Industriales “Shin-sanbetsu”) actualmente cuenta con 7 millones de miembros (JTUC-Rengo, 2024). Esta Confederación se percibe más alineada con intereses conservadores y realiza labores como defender los



derechos de los trabajadores y la promoción de la justicia social a través de la negociación con el gobierno y las empresas, el asesoramiento a trabajadores afiliados y la organización de campañas de sensibilización, entre otras muchas actividades.

Tanto la sede central como las organizaciones afiliadas y las federaciones regionales movilizan sus esfuerzos colectivos para fortalecer las relaciones entre los trabajadores y las empresas contratantes. Uno de los logros más recientes de Rengo fue el pacto de subida salarial promedio del 5,28% para el ejercicio fiscal de 2024 (Europa Press, 2024).

El mismo día de la fundación de JTUC-Rengo, se fundó también la Confederación Nacional de Sindicatos de Japón, conocida como Zenroren. Aunque es mucho más pequeña en comparación con Rengo, cuenta con cerca de 1,2 millones de miembros afiliados, también es una de las principales confederaciones sindicales del país. Históricamente se le ha asociado una orientación más izquierdista, posicionándose en sectores del movimiento sindical que apoyan una agenda más radical o crítica del gobierno y las grandes corporaciones. Uno de los principios que defiende publicados en su página web, es la independencia de los partidos políticos, mostrando su oposición a las políticas del Partido Liberal Democrático (LPD) de Japón. A diferencia de Rengo, que ha tratado de colaborar con algunos partidos políticos, Zenroren se muestra más distante y reactivo a esta estrategia enfocándose en las causas que beneficien directamente a los trabajadores de base, especialmente del sector público.

Los sindicatos japoneses en su mayoría no están ideologizados como puede suceder en otros países europeos o latinoamericanos, a diferencia de los sindicatos de clase, los sindicatos japoneses están más enfocados en los intereses prácticos de los trabajadores a nivel empresarial, a pesar de la existencia de organizaciones como Zenroren en términos generales los sindicatos japoneses no son “de clase” en ese sentido ya que al ser empresariales fragmentan la organización de los trabajadores.

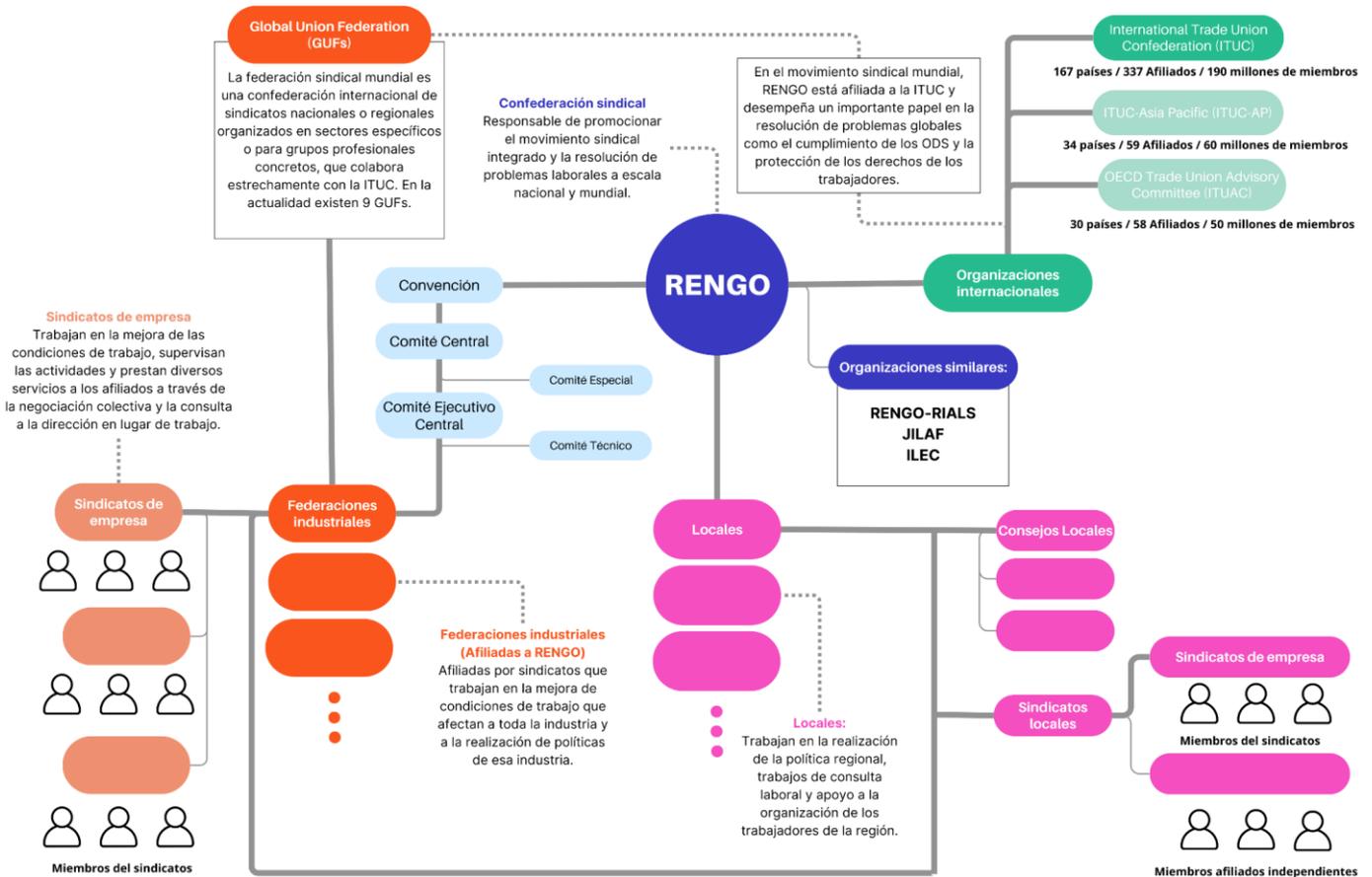
En la actualidad, Zenroren se enfrenta a la misma tendencia de declive en la sindicalización que Rengo, con una bajada continuada del número de miembros, ambas han lanzado programas de expansión, con el objetivo de revertir la caída en la afiliación enfocando sus esfuerzos en tratar de organizar a trabajadores no regulares (aquellos empleados a tiempo parcial o temporales) dada la creciente variedad de formas de empleo que están surgiendo. Rengo está tratando de crear redes y mecanismos que incluyan a estos trabajadores así como la creación de un centro para promover el trabajo justo y resolver problemas en este tipo de empleo. (Noboru, 2020)



Ilustración II: Organigrama de la confederación de sindicatos Rengo

Organigrama de RENGO

Actualmente hay 47 federaciones industriales afiliadas a RENGO, y existen 47 locales de RENGO repartidos por todo el país.



Fuente: creación propia a partir de la adaptación del Organigrama de Rengo publicada en su página Web, panfleto informativo 2024-2025 (<http://www.ituc-rengo.org/about/data/rengo2024-2025.pdf>)

3.4 Afiliación sindical en Japón y su evolución.

Para poder hacernos una idea clara de la situación sindical real del país, analizaremos la encuesta anual publicada el 9 de enero de 2024 por la Fundación Internacional del trabajo de Japón, esta encuesta básica la realizó el Ministerio de salud, trabajo y bienestar en 2023 y abarca todos los sindicatos, recogiendo el número real de



sindicatos registrados hasta la fecha, los afiliados sindicales y la distribución de los afiliados a nivel empresarial, industrial y nacional (Japan International Labour Foundation, 2024)

A fecha 30 de junio de 2023, existen 22.789 sindicatos individuales en Japón y en comparación con el año anterior (23.046) disminuyó en 257 sindicatos (-1,1%).

Según la encuesta el número total de miembros afiliados es de 9.938.000 que en comparación con el año pasado (9.992.000) disminuyó en 54.000 miembros (-0,5%).

Un dato importante para el análisis como es la tasa de sindicalización muestra la proporción de miembros afiliados respecto del número total de trabajadores. Este porcentaje se sitúa en un 16,3%, 0,2 puntos porcentuales menos que el año anterior (16.5%) representando el nivel más bajo jamás registrado en la historia del país.

Gráfica I: Tendencias en el número de sindicatos, miembros y tasa de sindicalización



Fuente: creación propia a partir de los datos arrojados por la encuesta básica anual del Ministerio de salud, trabajo y bienestar de 2023 (Japan International Labour Foundation, 2024)

La gráfica I, muestra las tendencias registradas desde el 2015 hasta el año 2023. En los años 2019-2020 la tasa de sindicalización aumentó debido a la pandemia del COVID-19 pero volvió a descender de manera continuada. Podemos observar la drástica



disminución que presenta la tasa estimada de sindicalización debido a la disminución en el número de afiliados a sindicatos, en otras palabras, indica que cada vez encontramos más trabajadores expuestos a riesgos o peligros sin posibilidad de defenderse por el colectivo.

La encuesta también arroja luz sobre el número de afiliados por industria y el número de mujeres afiliadas. En cuanto a la industria, los sindicatos encuentran su mayor base de afiliados en el sector manufacturero, donde cuentan con 2.624.000 afiliados, un 26,6% del total. En segundo lugar, se ubica el sector del comercio, mayorista y minorista, con 1.540.000 afiliados, representando un 15,5%. Y por último, el sector de la construcción con 845.000 afiliados y un 8,5% del total.

En cuanto a la cantidad de mujeres afiliadas a sindicatos los resultados son mejores, con un aumento de 2.000 afiliadas cuentan con 3.473.000 miembros, la tasa de afiliación fue del 12,4%, disminuyendo 0,1 puntos porcentuales en comparación con el 2022. (Nippon.com, 2024).

La razón y análisis de estas cifras las encontramos en la recopilación de tendencias emergentes del punto 6, donde básicamente la mentalidad de las nuevas generaciones, los nuevos tipos de contratos de trabajo y la transformación estructural propician esta disminución de la tasa de sindicalización.

3.5 Limitaciones a la libertad sindical

Aunque la Constitución japonesa y los principales convenios de la OIT garanticen el derecho a la libertad sindical, en la práctica existe una serie de limitaciones. La ley prohíbe la discriminación antisindical, sin embargo, no prevé medidas adecuadas de protección al respecto. Existen limitaciones en algunas categorías de trabajadores a quienes la ley prohíbe o restringe la posibilidad de ocupar cargos sindicales.

En particular, la Cláusula de inhabilitación de socios recogidos en el artículo 19-4 de la Ley de Sindicatos (TUL) los empleados del sector público o funcionarios de Agencias Administrativas Independientes específicas, y también, aunque en menor medida, a aquellos trabajadores de empresas estatales o privadas con alta responsabilidad social, como aquellas que ofrecen servicios esenciales, entendiéndose por servicios esenciales aquellos trabajadores del sector de la generación y transmisión de energía eléctrica, el transporte, ferrocarriles, las telecomunicaciones, la atención médica, la sanidad pública y el servicio postal. Aquellos trabajadores del cuerpo de bomberos, personal de instituciones penitenciarias y la Agencia de Seguridad Marítima tienen prohibido sindicalizarse (Informe de Japón sobre las violaciones de los derechos sindicales CSI)



El informe ejecutivo nacional de 2023 realizado por el ministerio de asuntos exteriores de Estados Unidos (U.S. Department of State, 2023), analiza las prácticas de los derechos humanos en Japón, y destaca en la sección 7.A el derecho de los trabajadores de libertad sindical y a la negociación colectiva. Habla sobre la preocupación manifestada por la Organización Internacional del Trabajo por el hecho de que la ley restringe los derechos sindicales a los empleados del sector público y los casos discriminatorios a algunos dirigentes sindicales que incitan huelgas en el sector público que corren el peligro de ser despedidos o multados e incluso encarcelados.

En general, a pesar de la existencia de mecanismos para reincorporar a trabajadores despedidos por motivos sindicales y de canales para presentar quejas ante el Comité Laboral, los desafíos en la protección de los derechos laborales en Japón persisten, especialmente para los empleados públicos, donde las restricciones a la huelga y la negociación colectiva limitan significativamente sus opciones.

Existe un organismo neutral especializado en la administración de personal del gobierno y los empleados públicos llamado Autoridad Nacional de Personal (ANP) en inglés, National Personnel Authority (NPA) que se encarga de salvaguardar la equidad y garantizar las condiciones de trabajo adecuadas para este tipo de trabajadores. (National Personnel Authority website) Toda la regulación de los funcionarios públicos y las disposiciones generales de la ANP se encuentran recogidas en la Ley de función pública nacional de 1947. Su función principal es velar por los empleados públicos y contribuir a la transparencia y equidad para mejorar la confianza pública en el gobierno. Tiene la responsabilidad de asegurar que el sector público responda adecuadamente a las necesidades de la sociedad a la vez que revisa las condiciones salariales, de beneficios, regulaciones y normas que rigen el empleo en el sector público.

Su estructura se recoge en el artículo 4 de la Ley de función pública nacional, estará formado por:

- Un presidente, el cual dirige y supervisa las actividades de la ANP y es nombrado por el Primer Ministro.
- Un secretario general que será el asistente del presidente para el ejercicio de sus funciones bajo su supervisión.
- Tres comisionados, uno de los cuales será designado presidente. El resto serán nombrados por el Gabinete con la aprobación del parlamento (la Dieta) y trabajarán en áreas específicas como la evaluación del desempeño de los empleados públicos y la investigación de temas relacionados con el servicio público.
- Otros funcionarios expertos en conocimientos relacionados con recursos humanos, derecho o administración de personal.

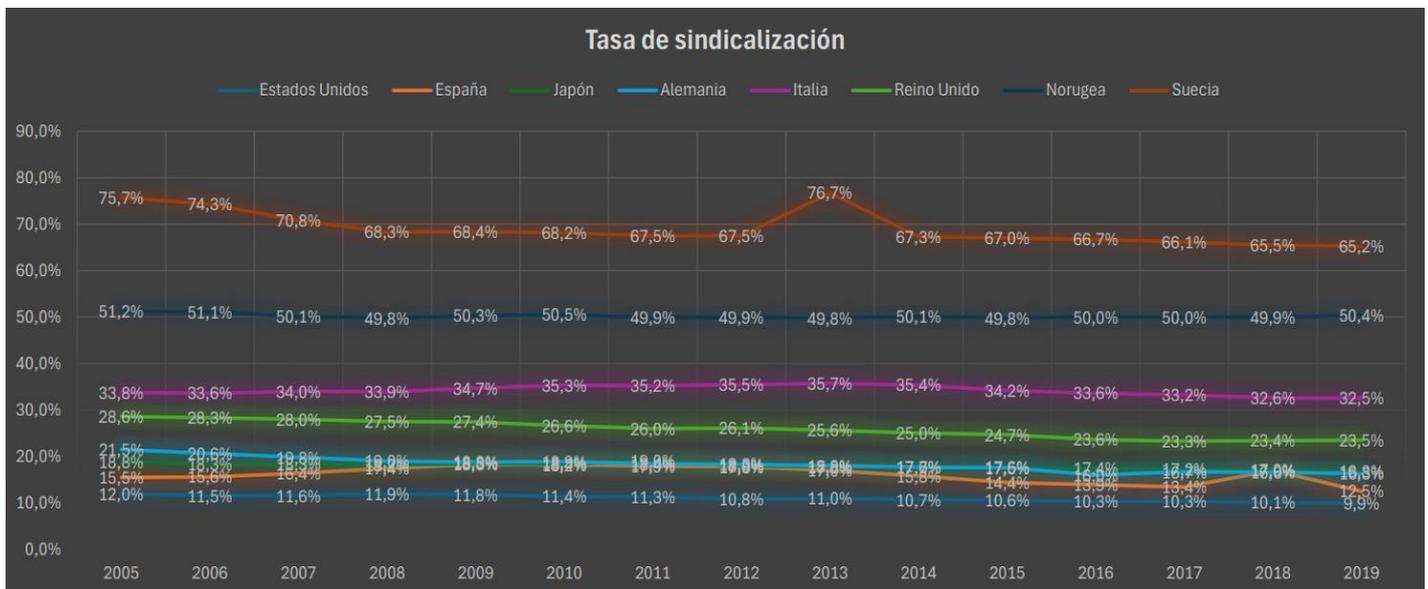
3.6 Comparación con otros países

En términos generales, la afiliación a los sindicatos se encuentra en declive a nivel global. Según la Organización por la Cooperación y el Desarrollo OCDE, la participación de trabajadores en grupos sindicales de los países que lo forman, se ha reducido a casi la mitad desde el año 1985, donde de media rondaba el 30% de sindicalización y actualmente se ha reducido al 16%. Los países nórdicos muestran alguna excepción, países como Suecia, Islandia o Noruega cuentan con una tasa de afiliación relativamente alta.

Suecia cuenta con una tasa de sindicalización del 65,2% de sus trabajadores en el año 2019. Noruega se mantiene desde el 2017 en tasas que rondan el 50%, Alemania y Japón rondan el 16% y en el caso de España, la cifra está en 12,5%, la más baja jamás alcanzada desde 1986, el récord de nuestro país se alcanzó en 1978 con un 44,5% de los trabajadores afiliados a un sindicato.

Por debajo de España se encuentran Estados Unidos y Francia, donde sólo uno de cada diez empleados americanos está afiliados a un sindicato, y en Francia la cifra es todavía peor. (Aguiar, A. 2023)

Gráfica II: Comparativa de tasa de sindicalización entre países



Fuente: creación propia a partir de datos arrojados por la OCDE.



No obstante, a pesar de tener tasas de afiliación más bajas, Francia y Alemania han logrado extender beneficios logrados en negociaciones colectivas a la mayoría de los trabajadores del sector, estén o no afiliados, garantizando una gran cobertura mediante mecanismos legales. Han conseguido mejorar las condiciones laborales de muchos trabajadores y otorgarles a los sindicatos un gran poder de negociación. Sin embargo, en Japón a pesar de tener mayor tasa de sindicalización, el tipo de organización predominante es el sindicato de empresa por lo que los convenios colectivos sólo cubren a los miembros sindicalizados, esto hace que la influencia de estos sindicatos sea mucho menor, limitando su poder de negociación. (Shintani Nobuyuki, 2024)

4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.1 Concepto y marco jurídico

Según el artículo 2 del convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la negociación colectiva es “todas las negociaciones que tienen lugar entre asociaciones de trabajadores y asociaciones de empleadores con el fin de:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo
- b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores
- c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores o lograr todos estos fines a la vez.”

Estas negociaciones son fundamentales para los sindicatos, ya que es uno de los medios que permite establecer las bases para construir relaciones laborales sólidas entre los empleados y las empresas contratantes.

En Japón, la negociación colectiva, así como la reglamentación de los convenios colectivos, se recogen en la misma ley que regulan los sindicatos, la Ley de sindicatos (TUL) de 1949. Es posible encontrar más reglamentación sobre el proceso de negociación colectiva en los respectivos convenios basados en la empresa, que obligan a menudo a los empleadores a consultar con el sindicato.

Existen limitaciones o prohibiciones en determinados sectores, como los trabajadores de empresas públicas o funcionarios, que no tienen derecho a negociar ni celebrar convenios colectivos a nivel local o nacional. Sus salarios son fijados por ley y/o reglamentos por la Autoridad Nacional de Personal (ANP). Al igual que los empleados de los servicios de extinción de incendios, la Agencia de Seguridad Marítima y los funcionarios de las instituciones penitenciarias que no tienen derecho a negociar colectivamente. La



Comisión de Expertos (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comentó oficialmente en 2021 claras observaciones acerca del personal de incendios, funcionarios de prisiones y en general empleados del servicio público para que el Gobierno japonés tome medidas tangibles para poder disfrutar de derechos laborales básicos y garantizar el derecho a la acción colectiva de estas personas. (Comentarios adoptados por la CEACR : Japón, 2021)

4.2 Procedimiento y prácticas de la negociación colectiva

En algunos casos, se realizan consultas conjuntas antes de dar lugar a la negociación, ya que se considera como un intento más pacífico de lograr un acuerdo de convergencia, mientras que la negociación colectiva se siente como una confrontación. (Liliane Jung, 2011) La principal diferencia entre ambas es que la consulta está más enfocada al diálogo de temas, intercambio de información y preocupaciones y en la negociación ambas partes presentan sus demandas y trabajan para alcanzar un acuerdo que se formaliza en un convenio colectivo.

La negociación colectiva en Japón se lleva a cabo principalmente a nivel empresarial y suelen cubrir una amplia gama de temas como las condiciones de trabajo, seguridad laboral, los salarios o los beneficios de los trabajadores. Esto permite una mayor adaptación a las necesidades y circunstancias específicas de cada compañía y sus trabajadores. Este mecanismo es fundamental para la gestión del cambio dentro de las empresas y la mejora continua de las condiciones laborales, promoviendo la estabilidad y el compromiso social.

Según el artículo 7 de la Ley de Sindicatos, un empleador no debe negarse nunca a la solicitud de negociación colectiva de los sindicatos sin motivos legítimos y una vez recibida deberá de negociar de buena fé. En caso de rechazar esta obligación, se considera “práctica laboral desleal” y estará sujeto a órdenes bajo la Comisión de Relaciones Laborales de la prefectura donde esté ubicado.

Otro importante mecanismo compensatorio que existe es el Consejo tripartito de Política Laboral, “*Rodo Seisaku Shingi-kai*” y sus subcomités establecidos en el Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar. Estos Consejos tripartitos están formados por representantes del interés público (generalmente académicos), trabajadores (sindicatos) y empleadores (gestión empresarial). Antes de presentar cualquier ley laboral al Parlamento (la Dieta), el gobierno discute y decide previamente los contenidos de las nuevas leyes y políticas laborales. De alguna manera, estos consejos son una forma de negociación



colectiva a nivel nacional en la que no solo participan las empresas y los trabajadores, sino también el gobierno y académicos como mediadores y conciliadores. Este mecanismo tripartito actúa como un suplemento cuasi-corporativista que ayuda en la decisión de las políticas y leyes laborales a nivel más amplio, asegurando que el interés de los involucrados sea tomadas en cuenta. Este sistema refuerza el diálogo y la cooperación entre los actores involucrados, muy similar a una concertación social usada en otros países (Araki, T .2020)

4.2.1 Actores involucrados

Durante el proceso de la negociación colectiva, distinguimos tres actores clave involucrados en la intervención, éstos son:

Sindicatos de trabajadores: Los sindicatos actúan como interlocutores entre los trabajadores y las empresas contratantes. Al tratarse de sindicatos de empresa, negocian directamente con la dirección de la empresa para asegurar mejoras en las condiciones laborales, salariales o de beneficios. Son los encargados de vigilar que se cumplen los convenios colectivos de manera eficiente y de resolver cualquier conflicto que pueda surgir durante las negociaciones. Especialmente durante el Shuntō, discuten y acuerdan los aumentos salariales y otras condiciones analizadas con anterioridad por los miembros del sindicato. En algunas empresas, los sindicatos también participan en la toma de decisiones, permitiéndoles condicionar en las políticas laborales de la compañía.

Empresa contratante: el empleador participa activamente buscando el equilibrio de las demandas laborales con su propio beneficio. Normalmente, colaboran con los sindicatos para mantener la paz laboral y evitar las huelgas. En su mayoría se suelen afiliar en federaciones empresariales de distintos sectores para coordinar sus posiciones en las negociaciones, estas asociaciones proporcionan prácticas y guías para orientar a sus miembros, recomendaciones e información útil para ayudar durante el proceso de negociación. No participan directamente en la negociación colectiva, pero dan directrices a las empresas.

La principal federación empresarial de Japón está formada por Keidanren y Nikkeiren fusionadas en 2002, cuenta con una membresía compuesta de 1.452 empresas representativas de Japón, 106 asociaciones industriales a nivel nacional y organizaciones económicas regionales de las 47 prefecturas (Keidanren website) su misión es apoyar las actividades corporativas además de establecer las directrices generales de las negociaciones colectivas estableciendo un marco legal, limitando las demandas sindicales



y además ejercen presión sobre el gobierno para adoptar políticas que favorezcan la competitividad de las empresas.

Gobierno: el gobierno japonés es responsable de regular y establecer el marco legal que rige las relaciones laborales y la negociación colectiva entre ambas partes. Su papel se centra en asegurar que las negociaciones se lleven a cabo de manera equitativa y conforme a las normas establecidas. En ciertas situaciones, donde la negociación se estanque o haya riesgo de una huelga a gran escala, el gobierno puede intervenir directamente para mediar y evitar que los conflictos laborales puedan afectar negativamente a la economía nacional. El papel del gobierno en estos casos se ve representado por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (MHLW) y de otras instituciones gubernamentales tales como los tribunales laborales, las comisiones de relaciones laborales a través de las cuales ejerce su influencia mediando entre sindicatos y empleadores.

4.2.2 Ofensiva de primavera “Shunto”

Las negociaciones salariales se llevan a cabo de forma anual en primavera, entre los meses de Febrero y Abril, se conoce como “Shunto” (春闘) que quiere decir “ofensiva de primavera”. Durante este periodo, tanto empresas como sindicatos de diversas industrias negocian aumentos salariales y otras mejoras laborales. La Confederación Japonesa de Sindicatos (Rengo) es la encargada de coordinar la ofensiva, donde desde el año 1955, los sindicatos de cada empresa presentan demandas específicas y participan en la negociación colectiva anual más importante en términos de salario. Este proceso ha ido evolucionando y continúa siendo una característica central del mercado laboral japonés.

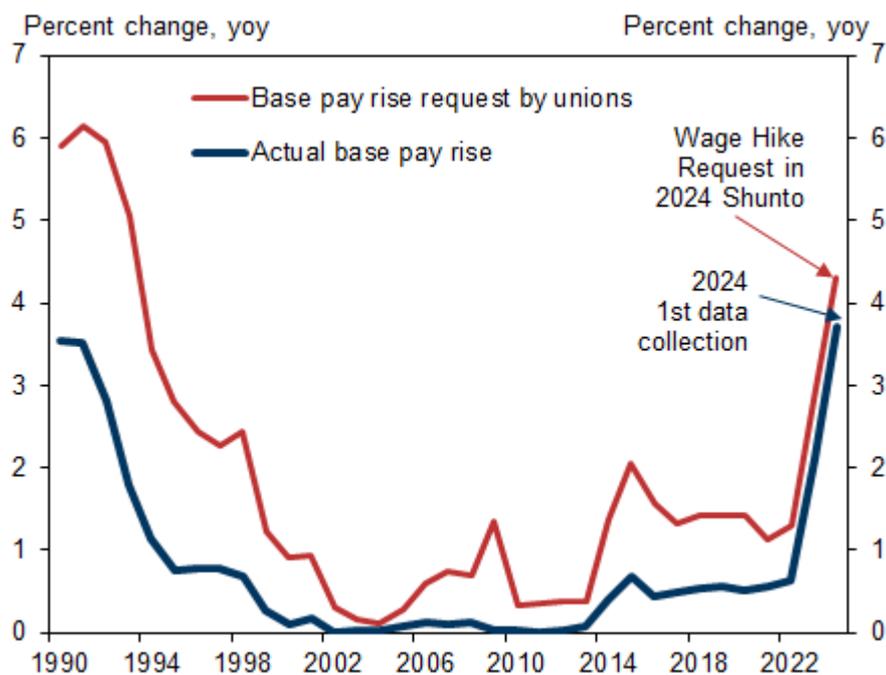
El objetivo principal de la ofensiva es conseguir aumentar el salario base de los trabajadores sindicalizados, aunque esto implique un mayor coste para las empresas.

Las decisiones de la ofensiva de primavera tienen efecto en toda la economía del país, debido a que el aumento salarial generalizado estimula la economía al aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores y el consumo interno, por lo que a menudo el gobierno apoya estas negociaciones. El Banco de Japón tiene en cuenta los resultados del Shunto al formular su política monetaria y también es considerado un indicador clave en las expectativas inflacionarias.

A continuación, en la Gráfica III vemos la comparativa de los aumentos salariales solicitados por las confederaciones sindicales y los aumentos reales de

salario base que finalmente se han fijado. Si bien es cierto que los datos indican un aumento del salario base del 3,7%, cifra que no alcanzaba desde 1991, hace 33 años. Siguen siendo cifras por debajo de los aumentos que solicitan los sindicatos, que rondarían el 4,3% y 5,3%.

Gráfica III: *Solicitudes de aumento salarial de shunto por los sindicatos y aumentos reales del salario base.*



Fuente: gráfica de Goldman Sachs a partir de datos de JTUC-Rengo, Keidanren e investigación de inversiones globales de Goldman Sachs.

Sin embargo, este triunfo no beneficiará a todos los trabajadores, sino únicamente a aquellos pocos que estén sindicalizados, el 16,3% del total. (El Economista, 2024) Mientras, el 84% restante de los trabajadores no se verán beneficiados y únicamente les afectará la inflación general que azota al país.

Según los datos que arroja la encuesta básica de sindicatos realizada en 2023 por el Ministerio de salud, trabajo y bienestar (Japan International Labour Foundation, 2024) la



mayoría de los trabajadores sindicalizados se encuentran en empresas grandes, es decir, aquellas que cuentan con igual o más de 1000 empleados. Este desglose indica que los trabajadores sindicalizados de las grandes empresas niponas de 1000 empleados o más, constituyen el 39,8% del total de afiliados del país, mientras que aquellas empresas de entre 100 y 999 empleados cuentan con el 10,2% de trabajadores sindicalizados y aquellas pequeñas empresas que cuentan con menos de 99 empleados apenas tienen un 0,8% de afiliados.

Tabla I: Índice de sindicalización por densidad estimada según el tamaño de la empresa.

	Afiliación sindical	Tasa de sindicalización estimada	Índice de densidad estimada (por tamaño de la empresa)		
			Empresas privadas		
			1000 empleados o más	100-999 empleados	1-99 empleados
Año	Personas	%	%	%	%
2012	9,892,284	17.9	45.8	13.3	1.0
2013	9,874,895	17.7	44.9	13.1	1.0
2014	9,849,176	17.5	45.3	12.4	1.0
2015	9,882,092	17.4	45.7	12.2	0.9
2016	9,940,495	17.3	44.3	12.2	0.9
2017	9,981,437	17.1	44.3	11.8	0.9
2018	10,069,711	17.0	41.5	11.7	0.9
2019	10,087,915	16.7	40.8	11.4	0.8
2020	10,115,447	17.1	41.8	11.3	0.9
2021	10,077,877	16.9	39.2	11.1	0.8
2022	9,992,373	16.5	39.6	10.5	0.8
2023	9,937,654	16.3	39.8	10.2	0.8

Fuente: creación propia a partir de los datos arrojados en la encuesta anual 2023 del Ministerio de salud, trabajo y bienestar.

Alguna de las conclusiones a las que llegamos con estos datos es que el Shunto sólo capta una pequeña fracción de los trabajadores japoneses, y hasta que no aumente la tasa de sindicalización no refleja el panorama general de la inflación de Japón que afecta a todos los trabajadores del país. Otra conclusión es que no todas las empresas pueden asumir la subida salarial pactada ni la inflación, por lo que el tamaño de la empresa también influye.



4.2.3 Convenios colectivos

Una vez alcanzado un acuerdo tras una negociación colectiva, se procede a aplicar y registrar el convenio. Pueden abarcar una amplia gama de temas, incluyendo condiciones de trabajo, salarios, horas de trabajo, beneficios sociales, procedimientos disciplinarios o criterios para ascensos o cambios de puesto. Un convenio colectivo entre un sindicato de trabajadores y un empleador o una federación empresarial será efectivo en el momento en el que se ponga por escrito y es firmado o estampado con los nombres y sellos de ambas partes interesadas. Según el artículo 15 de la Ley de Sindicatos (TUL) los convenios colectivos no podrán superar el periodo de vigencia de 3 años, pudiendo tener diferentes plazos de validez siempre que no se superen el límite. Únicamente aquellos convenios colectivos donde no exista ningún plazo de validez pueden concluirse en cualquier momento a iniciativa de alguna de las partes, cuando esto sucede el convenio ya no es efectivo a menos que las partes acuerden la conveniencia de seguir manteniéndolo en vigor y prorrogar hasta la conclusión de un nuevo convenio colectivo. (Liliane Jung, 2011)

En cuanto a la aplicación obligatoria de las condiciones pactadas en los convenios colectivos, generalmente se aplica a los empleados que son miembros del sindicato. Sin embargo, el artículo 17 de la Ley de sindicatos indica que si las tres cuartas partes o más de los trabajadores regulares entran en una situación comparable abarcadas en un convenio colectivo, se termina aplicando a todos los trabajadores que se encuentren en la misma situación en ese lugar de trabajo. También el artículo 18 indica que los convenios colectivos pueden llegar a tener carácter vinculante a nivel global o local si así lo pide una o ambas partes del convenio, en virtud de la decisión que tome la Comisión de Relaciones Laborales se podrá aplicar al resto de los trabajadores y empleadores del mismo tipo en la misma localidad.

Las normas contenidas en los convenios colectivos son de obligado cumplimiento y tienen un impacto directo en la elaboración y contenido de los contratos de trabajo. Según el artículo 92 de la Ley de normas de trabajo, las normas no deben entrar en conflicto con el convenio colectivo, y toda disposición del contrato que se contradigan con las normas establecidas del convenio serán nulas y sin efecto, entendiendo el convenio como un marco normativo que ha de respetarse.



5. DERECHO A HUELGA

Aunque exista este derecho legalmente, la huelga es una herramienta poco utilizada en este país, las razones son complejas e incluyen factores sociales, económicos y culturales que analizaremos más adelante.

5.1 Fundamentos legales del derecho a huelga

En Japón, el derecho a huelga está consagrado en el artículo 28 de la Constitución de 1947, la misma que proporciona la libertad sindical, la cual “garantiza el derecho de los trabajadores para organizarse y actuar colectivamente”. No obstante, este derecho está sujeto a varias restricciones establecidas en el artículo 98 de la Ley Nacional del Servicio Público.

Los actos de protesta recogidos en el artículo 7 de la Ley de reforma de las relaciones laborales (LRAL) y reconocidos legalmente son:

- Huelgas laborales.
- Huelgas de celo.
- Otros actos que obstaculicen el curso normal de trabajo como cortar el tráfico, colocar carteles en las instalaciones o ordenar tomarse un día de vacaciones.

Bajo estas regulaciones se establecen las condiciones en las cuales los trabajadores pueden ejercer su derecho a huelga sin represalias legales. Los sindicatos y trabajadores afiliados pueden disfrutar de inmunidad frente a cualquier responsabilidad civil o penal derivada de huelgas o acciones sindicales justificables siempre y cuando cumplan con las normas de la Constitución y la Ley de sindicatos (párrafo 2 de los artículos 1 y 8 de la Ley de Sindicatos). Según la legislación, toda huelga debe llevarse a cabo de manera pacífica y con fines legítimos relacionados con la protección de intereses laborales o con la negociación colectiva a la que se quiere llegar (párrafo 2 del artículo 1 de la Ley de Sindicatos). Además, el empleador no podrá reclamar a un sindicato o a un miembro del mismo indemnización por daños y perjuicios ocurridos a causa de una huelga u otros actos de conflicto que sean actos justificables (artículo 8).

En caso de que el empleador quiera ejercer su derecho de impedir la entrada a los empleados, no existe una norma establecida ni constitucional ni jurídicamente. Frecuentemente se reconoce como un derecho de defensa, siempre que el empleador obtenga primero una autorización judicial para el cierre patronal.



5.2 Limitaciones, prohibiciones y restricciones

Existen algunas limitaciones o prohibiciones de hacer huelga en algunos sectores: ningún funcionario público puede ejercer el derecho a huelga (Artículo 98 de la Ley Nacional del Servicio Público). Debemos tener en cuenta la reforma del sistema de instituciones públicas que tuvo lugar en 1999 cuando el gobierno japonés transformó las instituciones públicas en Instituciones administrativas independientes (IAI), a las cuales define como “independientes del Gobierno desde la perspectiva organizativa”, así lo indica la cuenta oficial del gabinete del Primer Ministro japonés.

A partir de esta reforma se diferencian las Instituciones Administrativas Independientes específicas de las no específicas. El derecho a huelga se garantiza únicamente a aquellos trabajadores de las IAI no específicas ya que no son considerados funcionarios públicos. En cualquier caso, todos los trabajadores de las IAI tienen derecho a organizarse y a participar en la negociación colectiva, sin embargo, el resto de empleados públicos no pueden hacer huelga.

Lo mismo ocurre con los trabajadores de sectores que prestan servicios esenciales; aquellos que trabajen en atención médica y salud pública, servicio postal, telecomunicaciones, suministro de agua, generación y transmisión de energía eléctrica y gas, transporte y ferrocarriles, el derecho a huelga está prohibido o severamente restringido ya que algunos deben avisar a las autoridades con diez días de antelación antes de organizar una huelga (International Trade Union Confederation). La Dieta Nacional (el parlamento de Japón) es el encargado de actualizar la lista que define los servicios esenciales.

Estas disposiciones debilitan el recurso a acciones de huelga o su efectividad ya que los dirigentes sindicales que incitan a la huelga dentro del sector público pueden ser multados o llegar a ser despedidos e incluso encarcelados hasta tres años en base a las disposiciones de la Ley Nacional del Servicio Público y la Ley Local del Servicio Público (International Trade Union Confederation). Otra consecuencia para los trabajadores que participen en una huelga, es que durante ese periodo, el contrato laboral queda suspendido y los empleados no tienen derecho a recibir su salario del empleador (Global Legal Insights & Ugajin T. 2024)

El primer ministro de Japón puede intervenir y ordenar el cese de una huelga si ésta afecta a nivel nacional, a servicios esenciales y en sectores específicos con especial relevancia para la economía, de igual modo puede ordenar el cese si pone en riesgo la seguridad de la población. Como hemos comentado en el punto 4.5, el órgano competente



a estos trabajadores del sector público y su bienestar es la Autoridad Nacional de Personal (ANP), donde a pesar de que las huelgas están prohibidas, tratan de compensar a los trabajadores revisando las condiciones laborales incluidos los salarios y beneficios, tratando de mantenerles motivados y contentos (Ministerio de salud, trabajo y bienestar de Japón, 2019)

5.3 Procedimiento para convocar una huelga

La legalidad de la huelga está vinculada al derecho de negociación colectiva, en Japón la huelga debe ser convocada por un sindicato legalmente registrado, aquellos trabajadores no sindicalizados no podrán convocar una huelga legal.

Normalmente, las huelgas son el último recurso al que se recurre cuando las negociaciones colectivas y las consultas conjuntas han fracasado. Por lo que, antes de convocar una huelga, debe existir previamente un esfuerzo de negociación entre el empleador y el sindicato para tratar de resolver el conflicto. Para que un sindicato pueda declarar una huelga, se requiere de una votación de mayoría simple entre los miembros.

El aviso previo al empleador no es un requisito legal estricto, indirectamente queda informado tras los previos intentos de conciliación, pero hacerlo muestra buena fe y reduce el riesgo de represalias legales. También se deberá informar a la Comisión del Trabajo, y en caso de ser trabajadores de servicios esenciales se informará a los ministros de salud, trabajo y bienestar (Organización Internacional de Empleadores, 2018)

Para convocar una huelga en Japón, es necesario cumplir con los requisitos específicos y seguir los procedimientos necesarios para poder garantizar y proteger a los trabajadores durante la acción colectiva.

5.4 Casos históricos relevantes

Hoy en día la huelga en Japón no se trata como una herramienta que se use con frecuencia, es más frecuente que se realice una huelga pasiva donde los empleados reducen la productividad, pero sin dejar de trabajar o una huelga de celo, donde los trabajadores se ciñen estrictamente a las reglas de seguridad laboral o higiene atrasando y reduciendo la rapidez en la producción. Lo cierto es que las huelgas en Japón suelen tener una duración limitada, puede durar un día o incluso unas horas, a parte se acuerda con antelación a la empresa, se manifiestan de manera pacífica y el objetivo no es causar daños ni interrumpir demasiado la producción.



Sin embargo, tras el fin de la Segunda Guerra Mundial, en 1945, surgieron la mayoría de las huelgas más fuertes del país, donde llegaron a durar varios meses. Durante las décadas de 1960 y 1970, épocas de gran crecimiento económico, se registró un aumento de conflictos laborales, sobre todo después de la crisis del petróleo donde muchas empresas hicieron recortes de personal.

- Huelga de mineros de Mitsui Miike (1960-1962)

La mina de carbón de Mitsui Miike, fue la mina de carbón más grande de Japón y estaba localizada en Ōmuta, Prefectura de Fukuoka y Kumamoto. Desde mediados del siglo XVIII, la minería del carbón fue una industria importante, especialmente tras la Restauración Meiji. La mina de Miike, fue vendida a Mitsui Zaibatsu en 1899. Bajo su mandato, Miike se transformó en un centro esencial de la economía del país, a pesar de las pésimas condiciones laborales y la escasa seguridad. (Martin, B. 1961)

Los mineros, se enfrentaban a condiciones extremadamente duras y tras unos años formaron sindicatos en busca de protección. La sindicalización por aquel entonces era arriesgada y estaba fuertemente vigilada por el gobierno. En la década de los 50 el gobierno japonés comenzó a priorizar la importación de energía más barata, como el petróleo y gas natural, lo que impactó negativamente la industria del carbón.

En 1959, Mitsui anunció un despido masivo de 32.900 trabajadores, planeando otros 60.000 despidos para 1960, devastando la economía local y afectando gravemente a las familias mineras. Muchos de ellos fueron obligados a tomarse una “jubilación voluntaria” de manera hostil. Los trabajadores, representados por el sindicato Tanro, convocaron una huelga en enero de 1960. Mitsui, con apoyo del gobierno y la Yakuza, respondió con fuerza, generando violencia y divisiones entre los trabajadores.

Pese a los esfuerzos de Tanro y el respaldo de sindicatos nacionales, la huelga fracasó. El sindicato se rindió en noviembre de 1960, permitiendo los despidos. La derrota de los mineros de Miike debilitó el poder sindical y cambió la política laboral en Japón, reforzando la garantía de empleo vitalicio y promoviendo sindicatos de empresa específicos para evitar futuras confrontaciones. Fue una de las huelgas más largas y violentas en la historia del país, duró 313 días (Meyer, I. 2017) La huelga de Miike y las protestas de ANPO fueron puntos críticos en la historia laboral japonesa, contribuyendo a un enfoque centrado en el crecimiento económico y la estabilidad social.



Fuente: Disturbios entre rompehuelgas contratados por Mitsui y los trabajadores protestantes.

- Huelga del Ferrocarril Nacional Japonés JNR (1985)

La huelga del Ferrocarril Nacional Japonés (JNR) tiene un papel importante en la historia de Japón, en lo que respecta a la libertad sindical y el derecho a huelga para los funcionarios públicos del país. A lo largo de su evolución, el JNR se convirtió en un constante tira y afloja entre los sindicatos y el gobierno japonés. Durante las décadas de 1960 y 1970, los principales sindicatos laborales Kokuro y Doro lideraron masivas huelgas que sacudieron la estructura política y social del país paralizando el sistema ferroviario nacional durante varios días. Según la legislación japonesa, los funcionarios públicos, incluidos los empleados de transporte están sujetos a restricciones legales y tienen limitado su derecho a hacer huelga, sin embargo, no impidió que los trabajadores se movilaran para defender sus derechos y expresar su malestar ante una mejora de condiciones laborales y mayor protección contra los despidos.

En la década de los 80, el gobierno, encabezado por el Primer Ministro Yasuhiro Nakasone apoyado por académicos, empresarios y burócratas antilaborales, comenzaron el proceso de división y la privatización de la JNR, lo que desembocó en una fuerte oposición sindical en forma daños a la propiedad, parones en hora punta, incendio de estaciones e incluso heridos en las calles de Tokio (Lee, S.Y. 2024)

Los sindicatos fueron superados en maniobras debilitándose poco a poco debido a la falta de unidad de objetivos, la aparición de nuevos sindicatos más pequeños y sobre



todo la pérdida de trabajadores jubilados voluntariamente debido a las mejores condiciones de pensión y beneficios que se les fue ofreciendo para abandonar el ferrocarril. A pesar de sus esfuerzos, resistencia y masivas protestas redujeron significativamente su tamaño e influencia acabando en 1987 con la privatización y división de la JNR en varias empresas privadas conocidas hoy como Japan Railways Group (JR Group). Este proceso produjo despidos masivos y décadas de litigios entre extrabajadores y el gobierno japonés.

La importancia de esta huelga, que no fue oficialmente reconocida en la historia de Japón radica en el movimiento sindical del país y en la manera en la que a pesar de las limitaciones legales que tienen los funcionarios públicos, encontraron la manera de movilizarse y expresar su descontento, llevando a cambios, demostrando el poder y la fuerza que los trabajadores podían ejercer de manera colectiva, sentando precedentes para futuros movimientos laborales. La memoria y la demostración de resistencia de estas huelgas sigue viva a pesar de que el impacto es apenas una sombra de lo que un día fué.



Nota: Imagen de octubre de 1986, miembros del sindicato protestan frente Ayuntamiento General de Shuzenji en la prefectura de Shizuoka.

6. PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS FUTUROS

En este apartado, pretendemos señalar aquellas perspectivas y tendencias que están surgiendo en la actualidad, los constantes cambios en el panorama económico, demográfico y cultural acabarán transformando los derechos que se analizan en este trabajo. También vamos a explorar los desafíos futuros que las instituciones deben



enfrentar, como es el envejecimiento de la población o la disminución de la tasa de sindicalización en las nuevas generaciones.

6.1 Perspectivas y tendencias emergentes

- Incremento de la contratación temporal y/o a jornada parcial.

Como hemos señalado en puntos anteriores, aquellos trabajadores contratados a jornada partida, de manera temporal o bajo otras modalidades diferentes a empleados fijos, no disfrutaban de las mismas condiciones que el resto de los empleados. Lo más común es que no estén afiliados a ningún sindicato, al igual que los empleados de empresas de tamaño mediano o pequeño. A pesar de representar a un gran porcentaje de población activa del país, existe una segmentación entre los trabajadores, donde en el aspecto organizativo de los sindicatos obreros tienen mayor dificultad a la hora de tomar acciones colectivas como las huelgas. Podemos observar una tendencia hacia la creación de sindicatos independientes o de sectores que buscan poder proteger a estos trabajadores no regulares y un aumento de afiliación sindical de empleados a tiempo parcial, según la encuesta básica sobre los sindicatos del Ministerio de Sanidad, trabajo y bienestar, en 2023 aumentó en 6000 personas, alcanzando un récord de 1,41 millones de miembros sindicales (Nippon, 2023)

- Debilidad sindical en trabajadores de pequeñas y medianas empresas.

En la Gráfica I hemos podido observar la baja tasa de sindicalización que tienen los trabajadores de este tipo de empresas, esto limita mucho la capacidad de negociación colectiva de estos empleados. Los pocos miembros de sindicatos que hay en las empresas pequeñas o medianas suelen estar afiliados a sindicatos regionales, los cuales unen trabajadores de distintas empresas, pero de la misma zona geográfica. Estos sindicatos regionales cumplen las mismas funciones que el resto, son representantes de aquellos trabajadores individuales que quieren ejercer su derecho de negociar colectivamente con el empleador y encontrar soluciones ante conflictos surgidos en su relación laboral particular, tienen cada vez más peso y poder como sindicatos, cuando históricamente no tenían mucha fuerza. Precisamente, una de las propuestas que ha lanzado el think tank de Rengo este año para la reforma de sindicatos es ampliar las actividades sindicales más allá del nivel de la empresa, fortaleciendo la participación en las actividades de la comunidad local y sindicatos regionales (JILAF, Japan International Labour Foundation, 2024)



- Baja afiliación de nuevas generaciones

Otra tendencia notable, es la disminución de la afiliación a sindicatos de las nuevas generaciones. Debemos tener en cuenta que esta disminución es el resultado de las transformaciones estructurales sufridas a mediados de los setenta, tras el “milagro económico”. La sociedad japonesa se ha convertido en una sociedad más sofisticada, orientada al sector terciario, sustentada por el consumo masivo y la alta tecnología. Aquellos periodos de alta sindicalización correspondían a un perfil opuesto de sociedad, cuando la economía estaba sustentada en la industria pesada, la mano de obra y un alto consumo del sector energético, estas industrias se han ido reduciendo y con ello el nivel de sindicalización. No hay duda de que esta transformación estructural ha tenido impacto en el mercado del trabajo, las nuevas modalidades del consumo y de la producción ha demandado nuevos tipos de empleo y con ello nuevos perfiles de trabajo, las generaciones venideras cuentan con un nivel educativo más alto y con una mentalidad diferente a la que las antiguas generaciones estaban acostumbradas. (Toledo Beltrán, J. D. 1995) El concepto del empleo de por vida y el sistema de salarios por antigüedad o la organización sindical empresarial sustentada por el paternalismo y la subordinación comienzan a contradecirse con el pensamiento actual, mostrándose indiferentes al papel de los sindicatos y la importancia de afiliarse a ellos.

- Sindicatos más diversificados y mayor concienciación.

Se espera que, con las nuevas tendencias y cambios demográficos y sociales del país, se produzca la creación y el trabajo de nuevos temas de concienciación. En Europa o Estados Unidos, existe una gran conciencia en la diligencia en materia de derechos humanos, en 2018 más de 120 empresas multinacionales han firmado Acuerdo Marcos Globales (AMG) para promover derechos humanos. La Confederación de sindicatos de Japón trata de vigilar la implementación de estos principios universalmente conocidos por los trabajadores y la gerencia de aquellas empresas que se comprometen a cumplir el acuerdo. No obstante, en Japón, el interés corporativo en materia de derechos humanos no es relativamente alto y si lo comparamos con otros países, existe un atraso en el marco legislativo sobre derechos humanos en el ámbito empresarial. El número de empresas japonesas que han firmado AMG han sido únicamente tres. (JILAF, Japan International Labour Foundation, 2024)

Mantener una fuerza laboral adecuada no es tarea fácil, con el tiempo los trabajadores transforman sus inquietudes y los temas que les preocupan. A medida que el



gobierno y la sociedad japonesa se vuelven más conscientes de los problemas de salud relacionados con el exceso de trabajo, los sindicatos pondrán mayor énfasis en temas como la salud mental, la conciliación familiar y la flexibilización laboral inevitablemente. Independientemente de las preferencias, la globalización y la expansión hacia mercados extranjeros y el aumento de empleados de otros países seguirá avanzando, y con ello el avance de la internacionalización corporativa. No hay duda de que los sindicatos serán más jóvenes y diversificados en un futuro cercano.

6.2 Desafíos pendientes

- Independencia sindical

Tras haber visto los tipos de sindicatos que existen en Japón, es necesario comentar los inconvenientes que presentan los sindicatos empresariales, aquellos que operan dentro de una sola compañía. Este tipo de organización limita mucho la capacidad que tiene el sindicato para negociar de manera independiente con la empresa, poder realizar demandas y confrontar las decisiones que se toman. En grandes corporaciones, a veces los sindicatos actúan como “segunda dirección” para pacificar a sus trabajadores, negociando únicamente en la ofensiva de primavera, en el shunto los aumentos anuales de salario y bonificaciones. (Maya-Ambía, C. 2021). En Japón existen grandes multinacionales que cuentan con mucho poder ante negociaciones colectivas, la capacidad de los sindicatos para negociar con empresas tan grandes a menudo es muy débil. Por ende, es importante que los sindicatos se fortalezcan, tal vez mediante una mayor cooperación entre trabajadores o incluso sindicatos internacionales, que puedan ampliar con nuevos temas de relevancia y asegurar la protección de los trabajadores sin quedar desplazados ni desprotegidos.

- Mayor protección a los huelguistas y sindicalistas

A pesar de que el derecho a huelga en Japón está consagrado por la Constitución, la protección a las personas que ejercen el derecho a huelga es insuficiente en algunos casos. A menudo se enfrentan a represalias, lo que disuade a muchos trabajadores de querer participar en futuras acciones colectivas, muchos sindicalistas indican haber sido testigos de numerosos casos de discriminación, por no hablar de los empleados del sector público, que tienen prohibido incitar o realizar huelgas y se castiga con hasta tres años de prisión. En ocasiones es impactante a pesar de las reformas laborales que suceden, cómo muchas empresas siguen oponiéndose a la sindicalización y a la negociación colectiva.



- Envejecimiento de la población y baja tasa de natalidad

Uno de los principales problemas a los que se enfrenta la sociedad japonesa, es al envejecimiento de la población y la constante disminución de la tasa de natalidad que existe (promedio de 1,2 hijos por mujer en 2023). Es un hecho preocupante en el país que afecta directamente a cualquier ámbito, laboralmente el número de trabajadores está disminuyendo y es más difícil el reclutamiento de jóvenes debido a la escasez de mano de obra del país. Esto ha empujado a que más mujeres y jubilados se incorporen al mercado de trabajo. Inclusive la mano de obra extranjera, que hasta entonces contaba con estrictas normas para poder trabajar en el país han visto cambios con programas con requisitos flexibles para atraer trabajadores extranjeros cualificados, como el programa del Gobierno que lanzó en 2019 que permitía hasta 345.000 extranjeros poder trabajar en Japón por un tiempo limitado (Carcaboso Abrié, M. 2024).

7. CONCLUSIONES

Este trabajo, ayuda a entender el sistema laboral japonés y la regulación e implementación de la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga que tienen los trabajadores hoy en día, revelando un panorama complejo donde se distingue la influencia de los factores históricos, sociales y culturales en la población japonesa. El aspecto más destacable del trabajo es la particularidad del sindicalismo japonés y su funcionamiento, nos invita a reflexionar sobre las ventajas y desventajas de la estructura de los sindicatos de empresa, la limitación de la autonomía sindical y la reducción del alcance de sus acciones pero que a su vez facilitan la construcción de la relación tan estrecha que tienen empleados con empleadores.

En cuanto a la negociación colectiva, nos queda claro que, en Japón, a pesar de ser una herramienta importante dentro del sistema laboral, cuenta con un impacto limitado puesto que su cobertura se aplica principalmente a aquellos trabajadores afiliados a sindicatos, que cada vez son menos, dejando a una gran parte de población trabajadora sin cubrir. La ofensiva de primavera, Shunto, está alcanzando buenas cifras, siendo un mecanismo clave para que los trabajadores luchen por mejoras salariales y consigan acordar buenas condiciones laborales. Si bien es cierto que queda una gran parte de la población activa sin cubrir, como hemos visto en el trabajo, los funcionarios o empleados públicos y los trabajadores contratados a jornada parcial o temporal se encuentran



desprotegidos perpetuando así una desigualdad estructural en la protección de los derechos de parte de los trabajadores.

También hemos observado cómo los rasgos socioculturales descritos al inicio del trabajo influyen profundamente en la práctica de los derechos laborales, en concreto en la aplicación y desarrollo de las huelgas. La armonía social, el querer evitar cualquier conflicto y la lealtad hacia la empresa hace que el uso del derecho a huelga se reduzca o se lleve de manera completamente diferente en comparación con otros países. Este enfoque es positivo desde una perspectiva de estabilidad laboral, pero por otro lado también dificulta a los trabajadores el poder defenderse ante situaciones injustas o de otro tipo de abusos en el entorno laboral. Opino que también es interesante no olvidar el pasado y recordar el poder de los sindicatos, en aquellas movilizaciones históricas donde las huelgas eran mucho menos pacifistas que ahora.

La situación demográfica de Japón, junto con el resto de los desafíos planteados, sugieren importantes retos de cara al futuro laboral del país. La reducción de la población activa como resultado del envejecimiento de la población empuja a la necesidad de adaptar políticas laborales a distintos sectores y con ello la forma en el que los sindicatos puedan atraer y representar a los nuevos grupos de trabajadores que comienzan a surgir.

En definitiva, concluyo este estudio con que a pesar de que Japón ha avanzado en la institucionalización de los derechos laborales y trata de romper restricciones con determinados grupos de población activa, sigue enfrentándose a grandes desafíos para alcanzar una mayor equidad y eficacia en la protección de todos los trabajadores. La baja tasa de sindicalización, la poca participación en huelgas y las restricciones en los derechos de sindicalización de los empleados públicos sugieren la necesidad de reformas más profundas enfocadas no solo en fortalecer la capacidad de los sindicatos para poder representar a más empleados sino en lograr que los empleados puedan ejercer estos derechos sin temor a represalias, de manera efectiva y con un mayor impacto en sus condiciones laborales.

8. REFERENCIAS

- Aguiar, A. R. (2023, julio 14). *La evolución de la afiliación a sindicatos en distintos países, en un gráfico.* Business Insider España.



- <https://www.businessinsider.es/evolucion-afiliacion-sindicatos-paises-grafico-1053279>
- Araguás Biescas, M. P. (2007). El Japón Taisho (1912-1926) y el japonismo en la revista *L'illustrazione Italiana*. *Artigrama*, 22, 811-824. <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/artigrama/article/view/7920/6621>
 - Araki, T. (2020). Labor and employment law in Japan: Changing traditional model. En *Scribd*. Shinshu University. <https://es.scribd.com/document/594927008/TAKASHI-ARAKI-Labor-Employment-Law-in-Japan-Changing-Traditional-Model>
 - Carcaboso Abrié, M. (2024, 20 abril). *Japón necesita más inmigración de la que logra atraer*. *EFE Noticias*. <https://efe.com/economia/2024-04-20/japon-necesita-mas-inmigracion-de-la-que-atrae/>
 - *El porcentaje de parlamentarias en Japón, de los más bajos del mundo*. (2019, 8 abril). *Nippon*. <https://www.nippon.com/es/features/h00409/>
 - Forero Montoya, B., & López, H. (2023). La sociedad japonesa y el sistema laboral de posguerra: Entrevista con el profesor Kazuhiko Odaki . *KOBAI Contacto Con Japón*, 1(5), 52-60. <https://doi.org/10.53010/kobai.05.2023.04>
 - Global Legal Insights, & Ugajin, T. (2024, 5 junio). *Employment & Labour Laws and Regulations | Japan*. Global Legal Insights. <https://www.globallegalinsights.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/japan/>
 - Hisashi, Y. (2017, 5 junio). *El punto de partida de la reforma laboral en Japón: diálogo y creación de mecanismos*. *Nippon*. Recuperado 3 de junio de 2024, de <https://www.nippon.com/es/in-depth/a05501/>
 - International Labour Organization. (s. f.). Comentarios adoptados por la CEACR: Japan. En *Normlex - Information System On International Labour Standards*. 110ª Reunión CIT, Japón. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13203:0::NO::P13203_COUNTRY_ID:102729
 - International Trade Union Confederation, *Global Rights Index 2014 - Japan*, 19 May 2014, <https://www.refworld.org/reference/annualreport/ituc/2014/en/100072>



- International Trade Union Confederation. (s.f.). *Japan: Survey of violations of trade union rights*. ITUC. <https://survey.ituc-csi.org/Japan.html>
- Ishikawa, A. (1984). El sindicalismo japonés en un mundo en evolución. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 36(2), 271-283. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000062057_spa
- Japan International Labour Foundation. (2024, enero 15). *2023 Basic survey of trade unions: Organization rate lowest ever*. JILAF. <https://www.jilaf.or.jp/en/news/20240115-3485/>
- Japanese Law Translation. (s.f.). *Labor standards act* [Ley de Normas Laborales] (Ley No. 49 de 1947). Ministerio de Justicia de Japón. https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3805/en#je_ch2at2
- Japanese Law Translation. (s.f.). *Trade union act* [Ley de Sindicatos] (Ley No. 174 de 1949). Ministerio de Justicia de Japón. https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/1917/en#je_ch3sc7at3
- JILAF, Japan International Labour Foundation. (2024b, agosto 27). *Proposals for Reforming Labour Unions by RENGO Think Tank - JILAF | Japan International Labour Foundation*. JILAF | Japan International Labour Foundation. <https://www.jilaf.or.jp/en/news/20240827-4622/>
- Keidanren (Federación de Negocios de Japón). (n.d.). *Perfil de la Keidanren*. Recuperado de <https://www.keidanren.or.jp/en/profile/pro001.html>
- Lee, S. (2024, 9 marzo). *The Rise and Fall of Japan's National Public Railway Labor Unions. S(substack)-Bahn*. <https://www.substack-bahn.net/p/the-rise-and-fall-of-japans-national>
- Liliane Jung (2011, junio). Perfil nacional de la legislación laboral: Japón. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/resource/perfil-nacional-de-legislacion-laboral-japon>
- Martin, B. (1961). *Japanese Mining Labor: The Miike Strike*. *Far Eastern Survey*, 26-30. <https://www.jstor.org/stable/3024261>
- Maya-Ambía, C. (2021). *Japón: el cansancio de una nación [Universidad Nacional Autónoma de México]*.



- <http://pueaa.unam.mx/uploads/publicaciones/pdf/JaponCansanciodeunaNacion.pdf>
- Meyer, I. (2017). 1960- Japan's Coal Miners Strike. *libcom.org*.
<https://libcom.org/article/1960-japans-coal-miners-strike>
 - Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón. (s. f.). Employment. En *Web Japan*.
https://web-japan.org/factsheet/es/pdf/es39_employment.pdf
 - Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón. (2019). *Guía sobre la gestión del trabajo y el bienestar en el lugar de trabajo*. Recuperado de <https://www.jinji.go.jp/content/000004766.pdf>
 - Morales Ramírez, M. A. (2010). EL COMPROMISO PASADO-PRESENTE LABORAL EN JAPÓN, ¿SUBSISTIRÁ? *Redalyc*. Recuperado 24 de abril de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640265005.pdf>
 - *More transparent administration*. (s. f.). Prime Minister's Office Of Japan.
https://japan.kantei.go.jp/central_government/03_more.html#1
 - National Confederation of Trade Unions. (s. f.). *This is Zenroren*. Zenroren.
https://www.zenroren.gr.jp/jp/english/about/english101029_03.html
 - National Personnel Authority. (s.f.). *Basic rules on personnel management in Japan*.
<https://www.jinji.go.jp/content/000004766.pdf>
 - *Nippon.com*. (2023, 7 de septiembre). *La relación deuda-PIB de Japón supera el 250%*. Recuperado de <https://www.nippon.com/es/japan-data/h01886/>
 - *Nippon.com*. (2024, febrero 10). *La tasa de afiliación a sindicatos en Japón, en el mínimo histórico del 16,3 %*. *Nippon.com*. <https://www.nippon.com/es/japan-data/h01886/>
 - Noboru, O. (2020). Thirty years since JTUC-Rengo's Foundation: Challenges and Prospects for Japan's labor movement. *International Research Exchange Section*, 21, vol, 4 n.º2.
 - ONU: Asamblea General, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, Naciones Unidas, Serie de Tratados, vol. 993, p. 3, 16 Diciembre 1966,



<https://www.refworld.org/es/leg/trat/agonu/1966/es/129165> [accedida 23 September 2024]

- Organización Internacional de Empleadores. (2018). *Resultados de la encuesta sobre la huelga en los países miembros de la OIE*.
- Shintani, Nobuyuki (2024). *Comprender el sindicalismo japonés: el sistema 'shuntō' en su contexto*. Nippon <https://www.nippon.com/es/in-depth/d01009/>
- Tanaka, Y., Ota, T., & GSPublishing. (2024, marzo 15). *Research report*. https://www.gspublishing.com/content/research/en/reports/2024/03/15/939837c4-90d4-490a-8678-5bf53ca6c65d.html#_6c5a694c-991c-4000-a89d-041a3fe94000
- Toledo Beltán, J. D. (1995). Paradojas del sindicalismo japonés. *Iztpalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 36, 207-226. Recuperado 4 de mayo de 2024, de <https://revistaiztpalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/1254/1410>
- U.S. Department of State. (2023). *2023 country reports on human rights practices: Japan*. <https://www.state.gov/reports/2023-country-reports-on-human-rights-practices/japan/>