

---

Theo Bouwman\*

---

*La contradictoria*  
*EXPERIENCIA JAPONESA\*\**

---

El Japón despierta en Holanda todo tipo de emociones y polémicas. Hace algún tiempo el diario holandés *NRC/Handelsblad* informó: “la Berenschot Advisory Bureau (Oficina de asesoría Berenschot) se mostró muy animada a su regreso del Japón”, en tanto que, recientemente, el *Groene Amsterdammer* hizo alusión al “renacimiento del gran nacionalismo”, refiriéndose a la actitud que el pueblo holandés muestra, desde los años cincuenta, hacia el nuevo desarrollo en la actual reforma industrial.

Hoy en día, los patrones están estableciendo con gran entusiasmo organizaciones tales como Man and Work New Style (MANS) y Volvo Car New Style, círculos empresariales y de calidad. El Estado apoya en todo lo posible estas actividades teniendo como lema la flexibilidad. Grandes sectores de nuestra democracia social, sindicatos y partidos políticos desean ser “realistas” en cuanto a estos nuevos desarrollos. En resumen, la nueva política disfruta de un gran apoyo.

Por una parte, la base para ello es nuestra economía en decadencia y, por la otra, el ejemplo de una nación —el Japón— a la que parece no afectar la crisis económica por la que atraviesa el mundo entero. Esto ha llevado a formarnos ideas exageradas y a crear mitos acerca del Japón.

\* Además de ingeniero industrial y profesor del Instituto de Estudios Superiores para la Capacitación de Personal, en Amsterdam, Bouwman es un periodista que ejerce este oficio de manera independiente.

\*\* Traducción de Elizabeth Hernández Vicent.

Las llamadas maravillas del sol naciente son, por supuesto, el desarrollo ilimitado de sus industrias de exportación, el alto nivel de vida, la cooperación armoniosa entre patrones y empleados, la mentalidad positiva hacia la automatización y la racionalización (incluyendo sectores industriales en su totalidad, el consenso en la toma de decisiones, la cooperación entre la industria y el Estado (MITI, la Secretaría de Industria y Comercio Exterior y otras), teniendo como base al grupo y a la cultura japoneses.

Sin embargo, debemos tener en cuenta que aun las descripciones moderadas de esta imagen encierran cierto riesgo y, por lo tanto, debemos considerarlas desde un punto de vista crítico, lo cual puede ser de gran ayuda para las relaciones industriales futuras, tanto de Holanda como de cualquier otro país.

### **Economía dual**

La estructura económica particular del Japón es, en muchos aspectos, la clave de su éxito económico. Esta estructura consiste en un pequeño sector dominante, mismo que colabora estrechamente con el Estado y está, en gran medida, respaldado por él, y un sector subordinado mucho más amplio, integrado por pequeñas y medianas compañías. El primer sector consiste principalmente en *Zaibatsu* y *Keiretsu*; el segundo, en subconcesionarias que trabajan directa o indirectamente para el sector dominante.

Mitsubishi, Mitsui y Sumitomo son buenos ejemplos de *Zaibatsu* de la posguerra; conglomerados bancarios, compañías industriales, comerciales, agencias de mercadotecnia, etc. Las *Keiretsu* son agrupaciones abiertas de compañías que han sido creadas y están respaldadas por importantes bancos tales como el Dai-Ichi Kangyo. El fabricante más importante de computadoras del Japón, Fujitsu, constituye un *Keiretsu* (el grupo Furukawa) junto con otras ocho grandes empresas y el banco arriba mencionado.

Si se comparan con otras compañías gigantescas, muchas veces estos conglomerados resultan ser mayores que incluso compañías tales como General Motors, Exxon e IBM. Estos “mamuts” controlan la industria y el comercio de la nación. Tienen la posibilidad de hacer inversiones a muy largo plazo, frecuentemente a periodos mayores que sus competidores occidentales, gracias a la particularísima relación que sostienen con la banca y el gobierno. A pesar de ello, la competencia dentro del Japón es feroz, aunque esto también es una condición indispensable para lograr el éxito en el mercado de exportaciones.

No obstante, las Zaibatsu y las Keiretsu no podrían existir si no fuera por las miles de compañías —a menudo muy pequeñas—, formadas por sus subconcesionarias y proveedores. De acuerdo con un informe oficial sobre las pequeñas y medianas empresas en el Japón publicado en 1983 (MITI)—, la participación de las subconcesionarias en el total de pequeñas y medianas compañías aumentó, de 53.3 por ciento en 1966, a 65.5 por ciento en 1981. Por lo general, estas subconcesionarias dependen exclusivamente de una gran empresa. En medida considerable, son los “amortiguadores” (*buffers*) de las grandes compañías: constituyen una reserva de bajos costos y salarios, así como la reserva para muchos componentes que, de ser necesario, se pueden facilitar en media hora.

De acuerdo con cifras del Instituto Japonés del Trabajo y el Profesor Yuji Kato, del Ruskin College, en Oxford, Inglaterra,<sup>1</sup> entre un 65 y 70 por ciento de la población económicamente activa del Japón (un total de 56 millones de personas) está empleado en este sector improductivo y de mano de obra intensa. La productividad por trabajador (valor agregado) varía enormemente, según el tamaño de la empresa. Si estipuláramos la cifra de productividad en las grandes compañías (de más de 1000 empleados) en 100 por ciento, en 1981 esta cifra hubiera sido del 42 por ciento para las pequeñas empresas (de 10 a 50 empleados). En E. U. o Europa Occidental no aparecerían tales diferencias en productividad por compañía. Como resultado, habría también enormes diferencias correspondientes en salarios, horas, condiciones de trabajo y seguro social. La flexibilidad y las reducciones de costos de las que disfrutaban los Zaibatsu y las Keiretsu traen consigo un empobrecimiento constante para la mayor parte de la población económicamente activa.

Las diferencias en productividad no sólo se presentan dentro de las grandes y pequeñas compañías. De acuerdo con el centro de productividad japonés, existen fenómenos todavía más sorprendentes. En apariencia, no todos los sectores son igualmente productivos. En promedio, durante el periodo 1970-78 la productividad aumentó en un 4.8 por ciento anual en todos los sectores. Tanto el primario (pesca, agricultura) como el terciario (comercio, servicios) tuvieron un promedio menor, es decir, 4.1 y 3 por ciento respectivamente. Esto causó la reducción de las altas cifras en minería (8.1%) e industria (6.6%) del sector secundario, y de la banca y seguros (7.4%) del terciario. Un aumento sumamente ligero en la productividad (o incluso una caída) se produjo en el extenso

<sup>1</sup> Japan Institute of Labor, “Employment and employment policy”, Japanese Industrial Relations Series No. 1, Tokio, 1982. Ver también: Yuji, Ito, “Problems of unemployment and poverty in Japan”, 1980, citado por M. George y H. Levie, “Japanese Competition and the British work place”, London, 1984.

sector de servicios del Japón (-0.5%); en los transportes y comunicaciones (2.3%) y, en el sector secundario, en la construcción (-0.7%) y los bienes de consumo (1.4%).<sup>2</sup>

Para darnos una idea global, debemos tomar en cuenta que el aumento de 6.6 por ciento de productividad dentro de la industria también comprende las cifras, con frecuencia bajas, de las pequeñas y medianas compañías. En consecuencia, esta cifra es considerablemente mayor para las grandes industrias de exportación, cuyos productos son automóviles, electrónica de consumo y robots industriales.

### Desempleo disfrazado

El número de personas que trabaja en el sector terciario está en constante aumento, 55.7 por ciento en 1982 comparado con 8.3 por ciento en el sector primario (en 1965 esta cifra era de 23.5 por ciento y en 1977 de 53.4 por ciento). El 36 por ciento restante está empleado en el sector secundario. Por lo tanto, podemos decir que la mayor parte de la población económicamente activa del Japón trabaja en ramas de la industria que se destacan por su baja productividad. Debido a ello, el Profesor Kazukiyo Kurosawa, del Instituto Tecnológico de Tokio, estimaba que en 1978 la productividad en E. U. era, por lo menos, 1.6 veces mayor que en Japón. En agricultura sería tres veces mayor.

Jon Woronoff, publicista estadounidense radicado en Japón, describió muy detalladamente este fenómeno, especialmente en el sector de servicios, en su libro *Japan's Wasted Workers\**. Cualquiera que haya visitado Japón podría identificar de inmediato las descripciones hechas por Woronoff. Hay cantidades estratosféricas de gente que trabaja en grandes almacenes, pero aún más son las que laboran en pequeñas tiendas y restaurantes. Un enorme número de inspectores, personal de limpieza y de andén trabajan en las estaciones de ferrocarril. En los grandes edificios, son mujeres las que "operan" los elevadores todo el día, mientras que en la Secretaría del Trabajo una persona a la entrada se dedica exclusivamente a hacer una reverencia para dar la bienvenida. Los ejemplos pueden ser interminables.

No obstante, lo más asombroso es la oficina japonesa: por lo general un caos total. Pequeños escritorios cubiertos de papeles; ni rastros de una máquina de escribir. Si, por casualidad, encontrásemos una, sería

<sup>2</sup> Cfr. Japan Productivity Center, "Platform of the productivity movement in the 1980's"; MITI, "Outlook and issues of industrial structure in the 1980's", Tokio, 1980.

\* Los obreros desperdiciados del Japón.

sólo para la correspondencia en inglés. Hay una sencilla explicación: el japonés elemental consiste en 300 signos (Kanji) mientras que, a un nivel académico, se necesitarían 3 000 para poder escribir. Prácticamente todos los escritos se hacen a mano, lo cual, por supuesto, tiene efectos considerables en la administración, los sistemas de archivo y la automatización en la oficina.

Las oficinas del Japón son ineficientes, debido tanto al uso de tecnología obsoleta y al desaprovechamiento de nueva tecnología, como a la administración. Las deficiencias administrativas son parcialmente resultado del famoso sistema de rotación: muchos empleados nunca permanecen en un puesto particular durante más de un año; en consecuencia, no tienen el tiempo suficiente para ganar la experiencia necesaria, ni para acostumbrarse a una rutina.

El enorme número de personas que trabaja en el sector tiene, por lo menos, tres consecuencias: alto costo de vida —Tokio es la ciudad más cara del mundo—; bajo índice de desempleo, aunque se prevé que en el futuro será mucho mayor y, por último una baja productividad que debe compensarse trabajando más arduamente y mayor cantidad de horas.

Durante el año fiscal 1983 —iniciado el 1o. de abril—, el desempleo había aumentado a 2.7 por ciento, lo que equivale a un millón y medio de personas. Esto representó un aumento del 10 por ciento, mismo que excede el récord anterior establecido en 1955. En otras palabras, a Japón también le está afectando la recesión económica. Sin embargo, la cifra oficial de 2.7 por ciento no es compatible con nuestras estadísticas. Si se utilizara el método de cálculo empleado en los países miembros de la OESO, la cifra sería de aproximadamente 6 por ciento. Además, los expertos calculan que la sobreocupación en las compañías (*madogiwazoku*) es de un millón, lo cual nos daría un total de 8 por ciento. Esto no es todo, incluso MITI prevé una tasa de desempleo del 8 por ciento para 1990 con base en cifras oficiales y en un crecimiento económico anticipado del 2 por ciento.

Es importante mencionar que las estadísticas de desempleo del Japón registran solamente a quienes trabajan menos de una hora a la semana, a pesar de que gran número de personas laboran ocho, dieciséis o veinte horas por semana. Hace algunos años el profesor Yuji Kato y Hugo Levie, de la Unidad de Investigación Sindical del Ruskin College en Oxford, Inglaterra, llegaron a la conclusión de que el desempleo en Japón estaba, sin duda, más cerca del 25 que del 2 por ciento.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Yuji Kato y H. Levie, *Japan a Glowing Example*, Occasional paper, no. 69 TURU, Ruskin College, Oxford, 1981.

No obstante, es muy cierto que si la productividad de mano de obra en Japón estuviera a un nivel comparable al de Holanda, las cifras de desempleo serían, por lo menos, las mismas. Teniendo como antecedente una automatización y racionalización en constante aumento, el creciente desempleo preocupa claramente a la Sohyo y Domei, las dos federaciones sindicales, de izquierda y derecha más importantes.

### ¿Tecnología más avanzada?

Cuando nos esforzamos por explicar la alta productividad, a menudo nos enfrentamos con argumentos tales como tecnología más avanzada, carácter emprendedor de los japoneses, sistema administrativo, orientación del mercado y gusto por el trabajo. Al leer *La tecnología japonesa, cómo obtener el máximo provecho de lo mínimo*, de Masanori Moritani, prestigiado investigador del famoso Instituto de Investigación Nomura,<sup>4</sup> no podemos dejar de reconocer la superioridad de la tecnología nipona. La publicación *Una nación basada en la tecnología*, del profesor Kenk Galjaard, de la Interfaculty Company Management, en Delft, Holanda,<sup>5</sup> y el informe *Robots en Japón*, de los profesores Rankers, Raijers y Stal y del ingeniero Verbraeken (equipo de información que trabaja para las Secretarías de Política Científica y Asuntos Económicos),<sup>6</sup> muestran la situación en forma más realista. En esta última publicación se dice en relación con el nivel de tecnología de producción: “a no ser por alguna rara excepción, todo lo que vimos en nuestras visitas a las compañías, ya se conoce en Occidente”. Y se agrega: “lo que más nos impresionó no fue tanto la innovación tecnológica del Japón sino el intenso uso que hacen de ella”.

En *Wirtschaftwoche* del 9 de marzo de 1984, el profesor Erich Staudt, experto en innovación de Alemania Occidental, plantea este fenómeno de la manera siguiente:

Si comparamos el sistema de montaje empleado en las líneas de producción de nuestro país con las máquinas japonesas, podríamos decir que nuestra maquinaria es mucho más sofisticada, pero que los japoneses alcanzan un mayor grado de eficiencia con máquinas que tienen diez o quince años de antigüedad.

<sup>4</sup> Masanori Moritani, *Japanese Technology, Getting the best from the least*, Tokio, 1982.

<sup>5</sup> Henk Galjaard, *A technology based nation*, Delft, the Netherlands, 1982.

<sup>6</sup> H. Rankers, L. Reijers, H. Stal y A. Verbraeken, *Robots in Japan*, The Hague, the Netherlands, 1982.

Después de mi reciente visita a una serie de compañías japonesas, me he visto obligado a llegar a conclusiones similares. Las visitas que realicé al astillero IHI de Tokio (industrias pesadas Ishikawajima-Harima); a la planta de motores Kamigo y a la de montaje Motomachi (ambas de Toyota); a la fábrica de televisores Matsushita Electric, en Ibaraki; a la terminal de carga computarizada de Japan Air Lines, en Narita; a la fábrica de maquinaria automática y robots industriales Toshiba Seiki y, finalmente, a la planta de camiones Kawasaki de Isuzu, sólo sirvieron para conformar la imagen antes mencionada. La literatura técnica especializada y las comparaciones con empresas holandesas no hacen más que corroborar la misma imagen. No existe ninguna diferencia entre Matsushita y Philips en lo que se refiere a procedimientos de inserción automática (en tarjetas de impresión) para resistencias, diodos y condensadores. Los sistemas de transporte de KLM-Impala e Incara son más que un digno rival para Jalcom y Jalmax de Japan Air Lines; a su vez los procedimientos de producción de DAF en Holanda, son muy similares a los de Isuzu. Los astilleros en Holanda dan la impresión de ser incluso más avanzados; pero fuera de Philips y Asea, no tengo conocimiento de ningún otro fabricante holandés de robots industriales (ver apéndice No. 1).

En consecuencia, debe también haber forzosamente otras causas para la diferencia que existe en productividad entre las compañías de exportación japonesas y las holandesas o las de Europa Occidental. Encontrarlas supone considerar los antecedentes de largo y arduo sistema de trabajo; es decir, la organización de la producción, la cultura japonesa, las relaciones laborales específicas y, quizá, incluso, los elementos represivos de este sistema.

Con propósitos informativos, *The Economist* hizo una edición especial de su revista para Japan Air Lines, misma que estaba exclusivamente dedicada a este país.<sup>7</sup> En ella se puede apreciar una vez más la ideología actual de las relaciones laborales en esa nación. Instituciones tales como el Centro de Prensa Extranjera, Ministerio del Trabajo y el Instituto Japonés del Trabajo también propagan ampliamente esta ideología.

De acuerdo con *The Economist*, las diferencias más importantes que existen entre las relaciones laborales en Japón y las de Occidente son: empleo vitalicio, pago según la edad (el principio de antigüedad), sindicatos aislados por compañía, la batalla salarial organizada de primavera (shunto), relaciones laborales armoniosas, cooperación entre los trabajadores y la administración y, finalmente, el sistema de administración mismo.

<sup>7</sup> *The Economist*, "Japan", England, 1983.

## Dos tipos de empleados

A fin de poner en tela de juicio estos puntos de vista, se debe considerar que dentro de la población económicamente activa del Japón existen dos tipos de trabajadores. En primer lugar están los “trabajadores regulares” que laboran para grandes empresas; esta categoría representa aproximadamente el 20 por ciento de la fuerza laboral (11.9 millones de personas). Tanto el “empleo vitalicio” como el “principio de antigüedad” se aplican a casi todos ellos. El éxito que las relaciones laborales han tenido en Japón se basa en este grupo.

Por otra parte, tenemos a los empleados “no-regulares” cuya situación es muy distinta. Trabajan principalmente para las compañías más pequeñas que, a su vez, dependen, en considerable medida, de las grandes. Esta gente trabaja durante más horas, más arduamente, recibe menos paga y no tiene el empleo asegurado. Quienes se encuentran en peor situación son los trabajadores diurnos, los eventuales y los estudiantes. Las mujeres, quienes ganan poco más de la mitad del salario promedio para hombres, consituyen el mayor grupo dentro de los “no-regulares”.

Recientes estudios han mostrado un rápido aumento en el número de mujeres que trabaja medio tiempo, la mayoría de las cuales labora ocho horas diarias (casi todo el mundo trabaja nueve) y seis días a la semana. Debido al hecho de que pierden una hora durante las mañanas llevando a sus hijos a la escuela, con frecuencia sólo obtienen contratos por tres meses y pierden el derecho a sindicalizarse. En las grandes compañías, como resultado del estancamiento de las exportaciones japonesas, el número de trabajadores eventuales está declinando en favor de un amortiguador flexible integrado por empleados de medio tiempo.

Esta estructura de economía dual establece también la línea divisoria en el mercado laboral, frontera de segregación que ha sido creada y preservada de manera artificial. A lo largo de esta línea de demarcación se encuentran definidas todas las diferencias importantes en cuanto a horas y condiciones de trabajo, salarios, seguridad de empleo y otras prestaciones. En ella radican las fuentes de los mecanismos represivos dentro de las relaciones laborales del Japón. Dichos mecanismos son extremadamente materialistas y no tienen nada que ver con la “cultura japonesa”.

En promedio, el empleado japonés trabaja de 250 a 450 horas más al año que sus contrapartes estadounidenses o europeos. Si lo comparamos con Holanda, la diferencia sería de aproximadamente 450 horas, lo que, equivale a nueve semanas al año. El año-hombre holandés es de 1 600 horas aproximadamente —en algunas compañías incluso se utiliza una

cifra menor—, mientras que en Japón, en las grandes empresas, de más de 1 000 empleados, es de 2 000 horas. Esta cifra se incrementa proporcionalmente de acuerdo con la reducción en el tamaño de la compañía. Para aquellas empresas que emplean entre 30 y 99 trabajadores serían 2 200 horas; es decir, un aumento del 10 por ciento; para el 50 por ciento de la fuerza laboral, la cantidad es aún mayor: hasta 2 600 horas al año.<sup>8</sup> En consecuencia, la semana de trabajo de 5 días (40 horas), en las industrias Matsushita Electric y otras grandes empresas, difícilmente se podría llamar representativa. Esta es sólo una de las ventajas de trabajar en una “gran empresa”.

Lo mismo ocurre con los salarios. En 1982, el salario promedio, en compañías con menos de 30 empleados, era sólo el 56.4 por ciento de aquél que se percibía en empresas con más de 500 empleados. Desde 1970, este porcentaje ha venido disminuyendo en forma constante. La estructura salarial es tal, que el salario básico es sumamente bajo (una sexta parte del salario bruto) y el resto está integrado por bonificaciones, en parte determinadas por el supervisor y que dependen de la buena conducta, la productividad, la eficiencia y el deseo de cooperar del empleado. Las bonificaciones y compensaciones aumentan progresivamente de acuerdo con el tamaño de la compañía.

### **Miseria social**

A pesar de que los salarios en las Zaibatsu\* se encuentran actualmente al mismo nivel que aquellos de las naciones industrializadas de Occidente, los costos de mano de obra de un trabajador japonés bien remunerado son, por lo menos, 30 por ciento menores, debido principalmente a que las prestaciones sociales no son tan buenas. Si se enferman, por ejemplo, sólo reciben el 60 por ciento de su salario; si sufren un accidente industrial, el 80 por ciento; las compensaciones por desempleo son de alrededor del 60 por ciento durante un periodo limitado; finalmente, las pensiones son mínimas. Los empleados de las grandes compañías están en posibilidades de pagar la prima, no así quienes trabajan para las pequeñas.

Las diferencias salariales dependen del tamaño de la empresa, el sexo, la antigüedad y el grado de capacitación (un joven que ha terminado la secundaria gana aproximadamente el 70 por ciento del sueldo percibido

<sup>8</sup> Japan Institute of Labor, “Wages and hours of work”, Japanese Industrial Relations Series No. 3, Tokio, 1984.

\* Conglomerados bancarios, compañías industriales, comerciales, agencias de mercadotecnia, etcétera.

por un egresado de la universidad). El principio de antigüedad está limitado principalmente a las “grandes empresas” y asegura a la administración la lealtad de los empleados. No obstante, ni siquiera este principio es tan confiable como solía serlo en el pasado. Está siendo minado por el rápido envejecimiento de la sociedad japonesa y el creciente deseo de lograr mayor productividad por parte de la administración.

La reestructuración más importante, acordada conjuntamente entre los patrones y el gobierno (MITI y la Organización de Planeación Económica, EPA), que trajo consigo reducciones del 35 por ciento en el volumen de producción por sector en las industrias de construcción de barcos, acerera y química, ha demostrado las inconveniencias y la inflexibilidad del sistema de “empleo vitalicio”, a pesar de las ventajas que ofrecen el compañerismo entre trabajadores y la paz laboral, que sin embargo, es relativa, comparada con Holanda y Alemania Occidental.

Este sistema implica que los empleados acepten transferencias incluso a lugares distantes y en campos totalmente distintos. Los sindicatos reciben numerosas quejas de actividades críticas en cuanto a transferencias por sanción. En *Japón, la otra cara del milagro*, Kamata Satoshi,<sup>9</sup> escritor que se hiciera famoso por descripción de la vida de un trabajador eventual en la fábrica Toyota<sup>10</sup> proporciona vívidamente algunos ejemplos de la miseria y la lucha social durante las operaciones de reestructuración y la política decadente del empleo vitalicio.

La garantía de empleo también es un concepto relativo. En otras palabras, al llegar a la edad de 55 años o poco más, uno recibe repentinamente la fuerte suma entre 150 y 200 000 florines holandeses\*, después de lo cual queda pensionado. Sin embargo, la pensión normal es insuficiente para vivir; los empleados regulares a menudo van a parar a fábricas donde se les explota, o bien terminan buscando colillas de cigarrillos en la estación de ferrocarriles. No obstante, recibir esta fuerte cantidad de golpe ofrece sus ventajas: por ejemplo, sirve para pagar lo que resta de una hipoteca, reduciendo así el costo de la vida. Una casa promedio cuesta 600 000 florines holandeses que equivalen a 12 veces el sueldo de un año (de acuerdo con un informe dado a conocer por la EPA en 1983). Y aun así, si comparamos las casas japonesas con las nuestras, las primeras resultan ser terriblemente pequeñas; a menudo se les llama “jaulas para conejos”.

Si uno no alcanzase la pensión por edad y con ella la fuerte cantidad, el futuro no sería muy prometedor; una vez más nos encontramos con un motivo para que los japoneses laboren arduamente, sobre todo si

<sup>9</sup> Kamata Satoshi, *Japon: l'envers du miracle*, París, 1982.

<sup>10</sup> K. Satoshi, *Japan in the passing lane*, London, 1983.

\* Entre 15 y 21 millones de pesos.

tomamos en cuenta que si son despedidos de una compañía, se les impide encontrar trabajo en cualquier otra empresa grande, y perdiendo todos los privilegios que corresponden a un empleado regular. Esta es la razón por la cual los sindicatos exigen que la edad de jubilación sea de 65 años.

La descripción de salarios, horas de trabajo y seguridad de empleo, antes mencionada, también puede aplicarse a las condiciones de trabajo y a las prestaciones sociales vigentes en las diferentes compañías. En Holanda, es el Estado quien otorga las prestaciones con las que contamos. En Japón, las grandes empresas son las encargadas de proporcionarlas. En cierto sentido, la situación en Japón se puede comparar con la existente en Holanda hasta hace algunas décadas, cuando compañías tales como Philips eran quienes otorgaban las prestaciones. En un esfuerzo por librar a las compañías de esta pesada carga —exigiendo tan sólo pequeños aumentos salariales—, los sindicatos han demandado, cada vez más, tanto a políticos como al gobierno, tomar medidas en lo relativo a inflación, impuestos, vivienda, pensiones y prestaciones.

Nadie podrá negar que las regulaciones y reglas del sistema productivo, así como la actitud de los empleados, quienes estarían dispuestos a hacer cualquier cosa por trabajar para una Zaibatsu o una Keiretsu, ayudan a la formación de las empresas. Otros ejemplos serían la tendencia a sobresalir y la idea de competencia, intrínseca en la educación japonesa, donde la más alta capacitación y los mejores resultados obtenidos en instituciones educativas prestigiadas, a menudo privadas, casi garantizan un puesto en una “gran empresa”.

## **Lucha social**

El argumento de “armonía y paz laboral” en Japón aún no ha sido tratado a fondo. En primer lugar, haré una comparación basada en hechos: en 1983 el Instituto Japonés del Trabajo editó una publicación dedicada a los sindicatos y a las relaciones obrero-patronales,<sup>11</sup> donde comparaba a nivel internacional el número de días laborales perdidos a causa de huelgas. Por supuesto, Japón era el país con menor cifra, pero no existía gran diferencia con Alemania Occidental o Francia. Particularmente, los Estados Unidos, Inglaterra e Italia tenían cifras mucho mayores. El periodo elegido para realizar este estudio fue 1978-1980, época en que Japón perdió muy pocos días de trabajo. En comparación con lapsos anteriores, la cifra había sido 6 ó 7 veces mayor

<sup>11</sup> Japan Institute of Labor, “Labor unions and labor management relations”, Japanese Industrial Relations Series No. 2, Tokio, 1983.

para el periodo 1971-1975 y, de acuerdo con el Centro de Productividad del Japón, el país perdió muchos más días de trabajo que Alemania Occidental durante la década 1965-1975. Entonces Francia estaba a la par del Japón; los Estados Unidos e Inglaterra perdieron el triple de días, en tanto que Italia perdió 10 veces más días de trabajo en ese mismo periodo.

Si miramos en retrospectiva la historia de las relaciones laborales del Japón en la época de la posguerra, podremos apreciar que las décadas de los cincuenta y sesenta fueron muy turbulentas. El conflicto ocurrido en 1960, en la mina de carbón Mitsui Miiki,<sup>12</sup> representó tanto el clímax como el momento decisivo en las relaciones laborales de este país. La causa principal fue el despido de 100 mil mineros como resultado de un cambio en la política energética. Finalmente, después de luchar durante más de un año apoyados por cientos de miles de partidarios, los sindicatos perdieron la batalla. En relación con esto, la publicación del Instituto Japonés del Trabajo antes mencionada señaló:

Después de este conflicto, a los patrones ya no les sería posible reducir el número de empleados en forma masiva. No obstante, los sindicatos ya no podrían participar en luchas sociales serias, sino que tendrían que depender de las negociaciones, el diálogo a varios niveles entre patrones y empleados, y los procedimientos de mediación.

Este es también el sentir de los analistas japoneses de izquierda; sin embargo, ellos agregan que durante el periodo de tremendo crecimiento económico, la administración jugó un papel muy importante para hacer de las relaciones industriales y laborales japonesas lo que son hoy en día.

Los sindicatos socialistas y comunistas se han puesto a la defensiva debido a los sistemas antes mencionados, a las técnicas de estructuración de las compañías, y al antecedente de altos incrementos salariales. Muto Ichiyo, editor de Ampo, publicación periódica en inglés del Pacific Asia Resources Center, describe este proceso muy claramente en su artículo "La lucha de clases en el Japón de la Posguerra". El artículo, publicado en 1982, refiere que los patrones industriales se las arreglaron para aislar a los sindicatos Sohyo (de izquierda) y excluirlos de las negociaciones; al mismo tiempo que favorecieron a los sindicatos Domei (de derecha) en todo lo posible. De haber sido necesario, incluso hubieran establecido nuevos sindicatos en sus compañías. Los activistas sindicales fueron despedidos o transferidos en cantidades considerables.

<sup>12</sup> Miiki es una pequeña aldea japonesa. Mitsui es un gran *zaibatsu*.

Si tenemos en cuenta lo anterior, podemos entender el origen de los sindicatos patronales “amarillos” en cada compañía. Los sindicatos japoneses siempre han estado organizados separadamente, a nivel de empresa y adquirieron una fuerza significativa en los años cincuentas. Durante mi visita no sólo los sindicalistas de los Sohyo, sino los de los Domei, confirmaron esta imagen.

## **Racionalización**

Hideo Totsuka, profesor del Instituto de Ciencias Sociales en la Universidad de Tokio, hace también énfasis en ello al explicar el punto de vista de los sindicatos japoneses acerca de la “racionalización”. El catedrático distingue tres periodos en el proceso de racionalización del Japón de la posguerra. Durante el primero (1949-1954), el gobierno apoyado por las fuerzas de ocupación estadounidense, decide reconstruir el capitalismo japonés con base en industrias pesadas y químicas altamente desarrolladas, y se ve alentado a invertir en modernizaciones a gran escala de las industrias ya existentes.

De acuerdo con el profesor Totsuka, el segundo periodo (1955-1970) se caracteriza por ‘inversiones a gran escala para la innovación tecnológica en prácticamente todas las ramas importantes; es decir, la del acero, química, fabricación de maquinaria y automóviles e industrias electrónicas’.

Se introduce además la maquinaria automática y el uso de las computadoras adquiere mayor importancia. Durante esos años, la administración desarrolla “nuevas estrategias para nuevas relaciones industriales”; trata de evitar que el activismo sindical recobre fuerza en la planta (el conflicto en Miiki es un cruel ejemplo de esa política); introduce una serie de modernas técnicas de administración —traídas de Estados Unidos— tales como “estudio del método, medida del trabajo y evaluación del empleo”. No obstante, también desarrolla el sistema de antigüedad; introduce y da importancia a los sistemas de consulta a los diferentes niveles en cada compañía, incluso a costa de la negociación. De esta manera, perjudica a los sindicatos y organiza una serie de actividades de “pequeños grupos”, tales como cero defectos (ZD: *zero defect*) y círculos de calidad (QC: *quality circle*), a fin de estimular la productividad.

En este contexto, Totsuka subraya:

La administración japonesa ha desarrollado un estilo de adminis-

tración laboral muy sofisticado, con el cual aumentó tanto la lealtad de los empleados hacia sus superiores como la competencia entre los primeros.

No obstante, debo agregar que hasta 1980, sólo un millón de trabajadores se había inscrito para participar en los QC —menos del dos por ciento de la población trabajadora—, aunque las grandes empresas tienen muchos otros recursos para hacer que la gente trabaje.

En resumidas cuentas podríamos decir que los sindicatos Domei, los más conservadores, han apoyado y desarrollado siempre esta forma de cooperación entre la mano de obra y la administración, en tanto que los Sohyo, políticamente orientados hacia el Partido Socialista Japonés, en principio, la rechazan: su postura se aplica con mayor fuerza a los grupos políticos y organizaciones sindicales más radicales, mismos que son, por lo menos, tan extensos y numerosos como los holandeses.

Durante el tercer periodo de “racionalización”, de 1971 a la fecha, el crecimiento económico se ha estancado y el gobierno se vio obligado a disminuir el ritmo, a reducir el número de empleados y a aumentar la eficiencia. Se han introducido robots industriales y otras formas de mecatrónica, lo cual ha traído como consecuencia una mayor pérdida de empleos.

En creciente desempleo influyó en la actitud de los partidos políticos y los sindicatos japoneses, llevando al primer acuerdo tecnológico. El año pasado, la compañía Nissan Motor y el Sindicato de Trabajadores de Nissan (All Nissan Motor Workers Trade Union) acordaron que “la compañía no despediría ni desactivaría a los miembros del sindicato a causa de la introducción de nueva tecnología de producción”. Por supuesto, esto no quiere decir que la intranquilidad haya desaparecido ya que, si acaso, sólo la mitad de los empleados de Nissan son regulares, y sólo cierto porcentaje está organizado en sindicatos. Dicho acuerdo es típico de las relaciones laborales japonesas en cuanto que pone en competencia, una vez más, a los trabajadores regulares y a los no-regulares. En esta forma, la dirección de la compañía apoya, a un costo muy bajo, a los sindicatos conservadores y a sus líderes.

### **Tensión creciente**

A pesar de esto, Hideo Totsuka, profesor de ciencias sociales siente que habrá un aumento en la tensión de las relaciones industriales y laborales. En este sentido, será de suma importancia que los sindicatos Domei, que organizan a la mayoría de los trabajadores del sector privado, logren controlar la inquietud existente entre sus miembros. Por otra parte, es

la organización sindical Sohyo quien organiza a la mayoría de los trabajadores civiles del Japón y se enfrenta con la tormenta de automatización. En un informe acerca de la batalla salarial anual (1984), se formularon peticiones en relación con la introducción de la microelectrónica: mayor reducción de las horas de trabajo, mejoramiento de las posibilidades de empleo para gente de edad y mujeres, así como otras medidas para la expansión del empleo.<sup>13</sup>

Existen varios motivos por los cuales se ha acentuado la defensa de la gente mayor y las mujeres. En abril de 1984, en un informe del Ministerio del Trabajo, redactado por un equipo que estudia los problemas de empleo, se observa que la electrónica cambiará radicalmente la planta de trabajo, modernizará los puestos y dará origen a importantes mejoras en cuanto a calidad y diversificación del producto. De acuerdo con los autores de dicho informe, serán especialmente la gente mayor y las mujeres jóvenes quienes experimentarán, en el futuro, los efectos perjudiciales del desempleo.

La nueva tecnología no es el único motivo de temor en Japón. Durante los últimos años ha habido una corriente constante de quiebras como resultado del estancamiento en la economía y la reestructuración de la industria. Cada mes se registran más de mil quiebras. En especial, los sindicatos Sohyo tienden a luchar fuertemente en contra de estos cierres ocupando, en ocasiones, la compañía en cuestión o implantando una auto-administración. Por lo general, estas compañías forman parte del pequeño o mediano sector, amortiguador del sector dominante. Watanabe Seiko (construcción naval), Hamada Seiki (máquina impresora), Petri Camera (equipo fotográfico) y Tanaka Kikai (refinadora de azúcar) son algunos de los sorprendentes ejemplos de resistencia a la reestructuración emprendida durante la década de los setenta. En *Japón, la otra cara del milagro*, Kamata Satoshi escribe sobre la resistencia a la reestructuración en grandes empresas, tales como IHI (industrias pesadas Ishikawajima-Harima) y Okidenki (industria electrónica).

También se sostienen luchas sociales por indemnización en caso de enfermedad profesional, por resistencia a los sistemas administrativos (círculos de calidad, etc.), reorganizaciones y despidos. En algunas publicaciones en inglés, como *Rodo Yoho*, se mencionan docenas de ejemplos de movimientos ecológicos y activistas sindicales.

Por medio de estos ejemplos he tratado de demostrar que el argumento de la "armonía y paz laboral en el Japón" necesita de una mayor

<sup>13</sup> Joint Struggle Committee for the people's Spring Struggle, "White paper on the 1984 people's spring struggle", in Sohyo News No. 379, february 1984.

elaboración, al igual que sucede con muchas otras aseveraciones. El éxito japonés parece estar basado, esencialmente, en una serie de factores.

- En primer lugar, la no muy firme política de incentivos establecida por el gobierno y las grandes empresas del Japón (factor que goza de gran aceptación).
- En segundo, las largas y arduas horas de trabajo de los japoneses dirigidas a la industria de exportación, con la explotación del segundo sector de pequeñas y medianas compañías.
- En tercero, el carácter represivo de las relaciones industriales japonesas.

Más aún, Japón está cada vez más abrumado por los costos sociales de su innegable progreso. Esto es: contaminación ambiental, programas de vivienda que atraviesan una etapa difícil e inadecuadas prestaciones sociales. Ver apéndice No. 2.

Aparentemente, los factores culturales y sociales juegan un papel mucho menos importante del que se ha pensado. En contraste con análisis hechos, por ejemplo, por Takeo Doi —profesor de Salud en la Universidad de Tokio y autor de *Anatomía de la dependencia*<sup>14</sup>— y Chie Nakane —profesor de Antropología Social en la Universidad de Tokio y autor de *La sociedad japonesa*<sup>15</sup>— quienes subrayan la importancia de “la cultura japonesa” y “el grupo japonés”, existen otros ensayos como los realizados por Muto Ichiyo, que indican que:

La democracia de la posguerra, con todas sus características, no puede entenderse mediante conceptos superhistóricos, tales como ‘la cultura japonesa’ o ‘la cultura del consenso’.

En opinión de Ichiyo, tal enfoque es una clara indicación de racismo, típico de los críticos occidentales.<sup>16</sup>

Teniendo como base tales antecedentes, queda todavía en el aire la pregunta: ¿qué es lo que realmente podemos aprender del Japón en cuanto a relaciones industriales y laborales? Ahora resulta evidente que no podemos aprender tanto como habíamos pensado.

<sup>14</sup> Takeo Doi, *Anatomy of Dependence*, Tokio, 1980.

<sup>15</sup> Chie Nakane, *Japanese society*, New York, 1981.

<sup>16</sup> Muto Ichigo, *Class struggle in postwar Japan*, en AMPO, Vols. 13/4, 1982.

## La tecnología japonesa, la automatización y los sindicatos

En abril de 1984, el *Japan Times* informó:

El amplio uso del equipo microelectrónico en la industria japonesa tendrá un impacto aún mayor sobre el empleo: de acuerdo con un informe presentado al Ministerio del Trabajo se teme que, en el futuro, podrá afectar las perspectivas de empleo para los ancianos y los jóvenes.

El informe, realizado por un grupo dedicado a la investigación de problemas de empleo, hizo un llamado a las compañías para que propiciasen un equilibrio entre la adopción de la nueva tecnología y la preservación del empleo.

Durante los últimos cuatro años se han publicado varios informes gubernamentales y sindicales referentes al impacto que la "microelectrónica" ha tenido sobre el empleo. Incluso las organizaciones feministas están informando sobre "la computarización y la mujer en Japón".

No hay duda de que existe un temor creciente por las consecuencias que la microelectrónica pueda tener en la sociedad japonesa. Por lo tanto, la reacción de la gente ha tomado un matiz de resistencia y ya no de cooperación.

En 1980, Kenkiroren y Churitsuroren, dos sindicatos japoneses afiliados a la International Metalworker's Federation (IMF), publicaron un informe sobre la microelectrónica y su impacto de la situación del empleo. A continuación se mencionan algunos aspectos:

- Primero, un dramático desarrollo en la computarización. . . las computadoras ya han sido incorporadas, en gran medida, a las estructuras básicas de negocios y, en consecuencia, han cambiado la manera en que se efectúan las operaciones en el centro de trabajo.
- Segundo, ha habido progreso en la sistematización. En el futuro se fortalecerán los lazos entre computadoras, maquinaria y componentes eléctricos.
- Tercero, ha habido automatización y ahorro de mano de obra en las líneas de montaje y de trabajo.

De acuerdo con un censo industrial, el número de trabajadores japoneses en la rama electrónica ha seguido declinando. De una cifra máxima de 1 400 mil en 1973 se pasó a 1 220 mil en 1977, lo que implica una reducción de aproximadamente 180 mil trabajadores en cuatro años. Se prevé que los factores causantes de tal situación continuarán manifestándose a mediano plazo y que el principal problema que enfrentará el trabajador japonés en la rama de la electrónica será el desempleo.

En 1979 Denkiroren y Churitsuroren apoyaron las resoluciones referentes a "la tercera revolución industrial" del Comité Central de la IMF. Además, idearon su propia manera de enfrentar los problemas por los que atravesaba la industria electrónica japonesa.

En esa ocasión proclamaron:

Lucharemos por limitar la cantidad real de trabajo de la que cada persona es responsable y trataremos de llegar a un acuerdo con la administración en lo que se refiere al número de personas necesario para cada área de trabajo. Exigiremos a la administración que proporcione la capacitación vocacional adecuada, siempre que sea necesario. En casos en que haya cambios en las condiciones de trabajo, la persona seguirá teniendo la seguridad de un salario adecuado. Al introducir técnicas de ahorro de mano de obra y automatización, la administración debe buscar llegar a un acuerdo con sus sindicatos.

Por lo tanto, podemos citar que en realidad están conscientes de los problemas sociales que implica la nueva tecnología, especialmente respecto al empleo, intensificación y condiciones de trabajo, etcétera.

En 1982, un informe del Comité de Investigación de Micro-computarización del Consejo General de Sindicatos del Japón (Sohyo) mostraba ya un punto de vista más elaborado. El informe:

- Considera el efecto de la tecnología de información en la libertad humana y la democracia;
- estudia las aplicaciones de las micro-computadoras y
- parte de la opción de que la introducción de equipo recién desarrollado produce influencias no determinadas por la lógica de la tecnología, pero que pueden verse afectadas por factores variables, tales como política administrativa e interacciones administrativas-sindicales.

Ese mismo Comité de Investigación prevé una “creciente tendencia de polarización hacia la división de los trabajadores en dos grupos: el que posee grandes conocimientos y el grupo control”, un rápido cambio en las condiciones de trabajo, con consecuencias extremas en la segmentación del mercado laboral y, aunque no lo declare, posibles repercusiones en la división internacional del trabajo, cuyo efecto ya es del conocimiento público. Habrá cambios en las relaciones obrero-patronales y es posible que la postura de los sindicatos se vea aún más debilitada. Hasta ahora, los efectos que sobre el empleo puede tener la nueva tecnología han sido reducidos mediante las crecientes exportaciones en Japón; no obstante, esto llegará a su fin.

Por lo tanto, de acuerdo con informes del Comité, los sindicatos deberán cooperar y

tendrán que ejercer mayor poder de negociación e influencia en lo que se refiere a planes de inversión y esquemas de introducción de nueva tecnología, mismos que hasta ahora han sido santuario inviolable de las prerrogativas administrativas.

Más aún, es notable que este sindicato japonés tenga las mismas exigencias y lineamientos para la nueva tecnología (contratos) que los países de Europa Occidental. Sin embargo, supongo que debe existir una brecha entre estos puntos de vista y la práctica diaria.

### La economía japonesa y el Tercer Mundo\*

En 1979, la segunda crisis económica internacional sumió al mundo en una larga recesión. Durante la década de los ochenta, especialmente en Estados Unidos y Europa, los efectos se agravaron; se incrementó el índice de desempleo y disminuyó la productividad.

Únicamente Japón logró una estupenda actuación económica. En los años sesentas, el país tenía una tasa promedio de crecimiento del PNB de un 10.5 por ciento. Durante el periodo 1971-1981, ésta bajó a un promedio de 4.8 por ciento anual; no obstante, aun así seguía siendo muy elevada.

Entre 1973 y 1982, las exportaciones en Japón se incrementaron 3.8 veces, en comparación con las de Estados Unidos y Alemania Occidental, donde se elevaron 3 y 2.8 veces, respectivamente.

El comercio exterior del Japón presenta algunas características notables. Las exportaciones a los Estados Unidos, Europa (incluyendo la parte oriental y soviética), Latinoamérica y África superan las importaciones (automóviles, acero, construcción naval, electrónica versus productos agrícolas y materia prima). Por otra parte, las importaciones del Medio Oriente, de algunos países de Asia (como Indonesia), Australia, China y ciertas naciones de Latinoamérica (especialmente Brasil y México) superan las exportaciones, según datos de 1982, del Ministerio de Hacienda, de Japón.

Una de las razones para el crecimiento económico japonés, además de un movimiento laboral sofocado y débil, es la reestructuración industrial llevada a cabo en los años setentas. Debido a la estructura industrial, Japón se vio muy afectado por el aumento en el precio de la energía durante este periodo. Las industrias procesadoras de materia prima en los sectores pesado y químico que imponían y procesaban enormes volúmenes de mineral de hierro, cuprífero, bauxita y otros, así como grandes cantidades de madera y petróleo, fueron las más importantes en la década de los sesenta. A mediados de la década de los setenta empezaron a eliminarse aquellas ramas de la industria que eran más vulnerables. Por decreto, el gobierno japonés subsidió compañías que, a su vez, cerraron fábricas a fin de reducir sus pérdidas. Las compañías que se encontraban en las ramas vulnerables empezaron a reubicar activamente sus fábricas en el extranjero; por ejemplo, la industria japonesa de aluminio hizo fuertes inversiones en el proyecto Asahan, en Indonesia, y en el proyecto Amazonas, en Brasil. Esta fórmula de inversión-importación se conoce como esquema de "importación de desarrollo".

Lo mismo sucede con la petroquímica, importante industria procesadora de materia prima que también empieza a promover la inversión en el extranjero. Sin embargo, el sector acerero es una excepción (monopolio, productividad, proporción de coque, concentración de la demanda, compañías navales, automotrices y eléctricas)\*

Otras industrias que ayudaron al crecimiento económico en los años setenta fueron la automotriz y la de maquinaria. En los ochenta les siguieron las nuevas industrias procesadoras en conocimientos y alta tecnología.

\* Basado en un artículo de Kitazawa Yoko, publicado en *AMPO*, Vol. 15, nr. 3-4, 1983.

\* Informe Oficial de MITI, 1983.

¿A dónde se han ido las industrias que fueron eliminadas? Al Tercer Mundo. De acuerdo con un pronóstico de la estructura industrial a largo plazo (1976-1985), publicado en 1974, tendría que lograrse la estabilidad de crecimiento; en parte refiriéndose al nuevo orden económico internacional "como un recurso de nacionalismo", y a "una nueva tendencia entre los países en vías de desarrollo." El "proyecto" promovía:

- La expansión del consumo personal y gasto público, a fin de hacer nuevas inversiones.
- El desarrollo de sofisticadas industrias de alta tecnología y conservación de la energía.
- El traslado de las industrias vacantes a Asia y a países del Tercer Mundo donde exista gran cantidad de mano de obra barata, pero en especial a aquellas naciones ricas en recursos.

Esta "nueva división internacional del trabajo" significó, en primer lugar, exportación de contaminación, siendo que el procesamiento primario de materia prima por lo general implica fuerte contaminación. No obstante, el objetivo principal de la nueva división internacional del trabajo es lograr que Japón controle los recursos de los países anfitriones. Más aún, los programas de producción mar adentro no son sistemas integrados de producción. Los productos finales no se hacen localmente. La materia prima se procesa sólo en forma de productos intermedios y estos son llevados a Japón. A fin de hacer posible tales proyectos de "importación de desarrollo", los países anfitriones gastan cuantiosas sumas en la construcción de las infraestructuras necesarias. También deben proporcionar mano de obra barata, terreno y energía eléctrica. Esto no implica que haya industrialización genuina en los países anfitriones.

Al reubicar las industrias estancadas en el Tercer Mundo, Japón ha podido mantener la fuerte competitividad de sus productos en los mercados de otros países industrializados. Entre 1974 y 1981, las inversiones de Japón en el extranjero se incrementaron 3.6 veces (en América Latina menos de 3 y en Asia más de 4).

Hoy en día, Japón sigue el camino "estructura nacional orientada hacia la tecnología". El gobierno japonés y las grandes empresas esperan poner fin a la guerra comercial sostenida con Estados Unidos y Europa sustituyendo automóviles y equipos de video con productos de alta tecnología como exportación principal. Pero  podr  Japón llegar a convertirse en una gran potencia tecnológica? Es cuestionable. De hecho, el nivel tecnológico global del Japón está todavía por debajo de las otras naciones desarrolladas. Japón sigue siendo un país importador de tecnología. Esta importación proviene de Estados Unidos y Europa Occidental. La exportación se hace básicamente a Asia, Medio Oriente y Latinoamérica.

Aun cuando ha habido un incremento en la cantidad destinada para investigación y desarrollo, el nivel es menor que el de otras naciones industrializadas. El 20 por ciento del presupuesto para ciencia y tecnología se destina a energía nuclear. En este caso, "independencia en el suministro de energía" no quiere decir energía "producida en casa". Las importaciones de mineral de uranio tienen muchas consecuencias para quienes lo producen, gente de raza negra en Sudáfrica y Namibia, aborígenes en Australia y gente de Níger (antigua colonia francesa.)

Así pues, Japón planea poner todo su empeño para que los efectos de la recepción se desvíen y caigan sobre el Tercer Mundo. De acuerdo con MITI (noviembre,

1983) la generación de energía para 1995 se elevará a un total de 805 mil millones de kw —la cifra en 1982 era de 523 mil millones de kw—, de los que un 35 por ciento corresponde a energía nuclear y 14 por ciento a petróleo, casi el reverso de las cifras actuales.

Considerando lo anterior, es muy fácil entender por qué las exportaciones de México a Japón aumentarán hasta en un 25 por ciento del total de importaciones que Japón recibe de Latinoamérica.