

Las empresas japonesas que están en “lista negra” (*black kigyo*)

En Japón, desde hace unos años se habla de empresas en “**lista negra**” (suelen denominarse “*black kigyo*”) que son las que infringen reiterada e intencionalmente las leyes laborales y de la seguridad social, no respetan los derechos básicos de los trabajadores, obligan hacer horas extras sin pagar el complemento, los “ascienden” a “puestos jerárquicos” para evadir el pago de sobretiempo y exprimir todas sus energías, los acosan con insultos y actitudes que humillan la dignidad humana, y como consecuencia de todas estas irregularidades provocan una depresión aguda o el suicidio del trabajador.

El Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social realizó el pasado mes de setiembre de 2013 un estudio sobre una muestra de 5.111 empresas con altas tasas de despido y renuncia del personal, y el resultado ha sido que el 82%, 4.189 firmas, tenía infracciones o actos ilícitos que incidían en la salud y el ambiente laboral de los trabajadores. Ultimamente, muchos jóvenes ingenieros o empleados son “ascendidos a cargos gerenciales” para evitar el pago de horas extras (en japonés se denomina “*nabakari kanrishoku*”, haciendo alusión de que ese cargo “jerárquico” con una paga extra no compensa en lo mínimo los sobretiempos ni la responsabilidad que deben asumir), una situación de abuso que se observa en cadenas de comidas rápidas, centros comerciales y hoteles. La encuesta revela que donde más se han observado irregularidades como “*black kigyo*” son el sector manufacturero (29%), comercio (19%), transporte y cargas (11%), servicios de salud (10%), hospedaje y centros de diversiones (7%), construcción (4%), etc. Son actividades donde la tasa de rentabilidad es baja y requieren mucho personal por lo que los administradores suelen exigir más horas de trabajo.

Muchos expertos señalan que estos hechos lamentables son mucho más patético en los empleados permanentes y jóvenes que tienen inquietudes de ascenso y ambiciones, pues los “pescan” con esos “falsos ascensos” a cambio de darles la oportunidad de “progresar”. De por sí los japoneses creen que ser “*shain* o *sei-shain*” implica acceder a un empleo vitalicio, ascensos por antigüedad y capacitación dentro de la empresa para llegar a cargos gerenciales o directivos.

Sin embargo, la realidad es que los administradores y altos directivos que promueven esta modalidad de trabajo “inducido” solo buscan exprimir esa voluntad de trabajo para luego recambiarlos por otros nuevos más jóvenes, pues en general son tareas bastante sistematizadas que con un manual es posible ejecutarlas en un plazo relativamente reducido. Generalmente son empresas globales y emergentes que deben competir con sus pares del Asia y sea por los costos o la rentabilidad suelen forzar el rendimiento de los trabajadores de manera poco productiva y racional. Como se ha señalado párrafos arriba, los más afectados son los empleados permanentes “*shain*” porque saben que están atados al mito de la lealtad y la estabilidad laboral. Pero, la realidad es que muchos terminan con dolencias psicológicas o depresión aguda. A los 30 años de edad pueden quedar “aniquilados” y en la calle

porque son expulsados con el argumento de que el rendimiento ha sido insuficiente.

Lamentablemente, hasta en firmas de prestigio se observan que a veces no pagan las debidas horas extras de sus empleados y que solo bajo las “recomendaciones” (cuando son casos inaceptables los nombres de las firmas son dados a conocer al público y sancionados con multas) de la Inspectoría Laboral regularizan esas pagas. Sin embargo, los miembros de una ONG (NPO) que estudian este fenómeno de los “*black kigyō*” alertan que pueden considerarse como tales las empresas donde más del 30% de los jóvenes graduados universitarios contratados al finalizar sus estudios dejan ese primer empleo en menos de 3 años, que tienen casos de muerte (incluyendo el suicidio) por exceso de trabajo “*karoshi*”, o que siendo muy joven son ascendidos a cargos jerárquicos para “exprimirlos” y que solo pagan un monto fijo por ese cargo y por esa responsabilidad que generalmente es excesiva.

Desde luego, muchos de estos excesos pueden ser corregidos a tiempo si el empleado hace su debida denuncia en la Dirección de Trabajo o en la Inspectoría de Trabajo, aunque en un país donde los mismos trabajadores no son capaces de usar las licencias pagas garantizadas por ley (el promedio nacional no llega ni al 50% y en muchas firmas es mucho más bajo) ni exigen el pago de la totalidad de las horas extras (se denominan “*service zangyo*” o sea les regalan parte de sus horas de trabajo a cambio de un plus en la bonificación o en un posterior ascenso) es muy difícil definir esta situación de las empresas en “lista negra” pues, en parte, estarían siendo fomentado por ellos mismos por las prácticas laborales que existen en este país.

Hoy, muchos medios consideran a la empresa de vestimenta UNIQLO como “black (negro)” por su modalidad discrecional y ruda en el manejo de personal, pero el prestigioso consultor Kenichi OMAE señala que una situación similar se observan en firmas del mismo gremio de otros países, como ser H&M, ZARA, GAP, etc., donde casi el 50% de los jóvenes dejan el empleo en menos de 3 años. La competencia y la persecución de ganancias, a veces extraordinarias, estaría promoviendo estos abusos.

Muchos trabajadores latinos de Japón han experimentando excesos de los empleadores aún teniendo un contrato directo y relativamente permanente. Sin embargo, muchos de estos problemas no se resuelven solo con la modalidad contractual y la estabilidad laboral pues los abusos de mayor gravedad se registran más en los empleados fijos de cierta calificación y motivación al trabajo. Y a pesar de que existen leyes laborales y directivas del Ministerio de Trabajo para proteger a los trabajadores precarios y temporales como así también para prevenir el hostigamiento laboral (llamado usualmente “*pawahara*” que viene del inglés *power harassment*), la depresión y el suicidio por exceso de trabajo, no hay que olvidar que dentro del aumento de la población laboral precaria (en 1992 era del 18% con casi 9 millones y en 2012 supera el 35% con más de 18 millones) los inspectores laborales “*kantokukan*” que están asignados a las tareas de vigilancia, contralor, sanción de infracciones y

prevención de siniestros laborales son unos 3.000 oficiales en todo el país, una cifra que no ha cambiado en estos 20 años dentro de un aumento sustancial del empleo precario y de las denuncias laborales individuales.

Parecería que la misma política laboral estaría enmarcada en no corregir ni sancionar en demasía las irregularidades existentes pues al parecer priorizan “armonizar” las políticas industriales y comerciales que faciliten la “sana competencia” y la sobrevivencia de las empresas en este mundo globalizado sin generar un desempleo excesivo. De hecho, durante este año 2014 se elevarán los proyectos de ley que fomentan aun más la flexibilidad laboral y la no aplicación a rajatabla de las leyes laborales a través de la figura de “*white color exception*” (eximir el pago de las horas extras a determinados empleos calificados a cambio de un contrato anual con una paga acordada) y del “*gentei seishain*” que son empleados de alta calificación donde solamente se les exige rendir en su especialidad con una mejor paga que el “*shain*” ordinario pero sujeto a posibles despidos o finalización del contrato.

Grupo de Abogados contra las empresas en lista negra “black kigyo taisaku bengodan”

<http://black-taisaku-bengodan.jp/>

Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social-Medidas anti “black kigyo”

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000014323.html>

Proyecto de detección de las firmas “black kigyo” <http://bktp.org/>

Inspectorías de Trabajo-Dirección de Trabajo de todo el país

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

Prevención del hostigamiento laboral: <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/foundation/common-sense>