

IESE



Universidad de Navarra

LAS RELACIONES LABORALES
EN EL REINO UNIDO

Sandalio Gómez*
María Pons**

DOCUMENTO DE INVESTIGACION Nº 283
Diciembre, 1994

Publicado por la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales

* Profesor de Dirección de Personal y Relaciones Laborales, IESE

** Asistente de Investigación

**División de Investigación
IESE**

Universidad de Navarra
Av. Pearson, 21
08034 Barcelona

Copyright © 1994, IESE
Prohibida la reproducción sin permiso

LAS RELACIONES LABORALES EN EL REINO UNIDO

Resumen

Este documento presenta un estudio sobre el sistema de relaciones laborales en el Reino Unido. Tras una breve referencia a los factores políticos, económicos y sociales más relevantes del país, se entra de lleno en el conocimiento de la situación actual de las relaciones laborales. Para ello, y siguiendo un esquema previamente elaborado, abordamos en primer lugar el análisis del marco jurídico laboral, haciendo especial hincapié en: la legislación laboral durante el mandato de Margaret Thatcher, la representación del trabajador, la resolución de los conflictos colectivos y la extinción de los contratos de trabajo. En segundo lugar, se analizan los orígenes, estructura, estrategia y objetivos de las principales organizaciones sindicales y empresariales. Por último, se analizan las características y el contenido de la negociación colectiva. Este documento de investigación es el cuarto de una serie de documentos sobre las relaciones laborales en distintos países europeos: Alemania, Francia e Italia.

LAS RELACIONES LABORALES EN EL REINO UNIDO

1.- Introducción

1.1. Esquema de análisis

A raíz de la instauración, el 1 de enero de 1993, del mercado interior europeo, por un lado, y de la firma del Tratado de la Unión Europea en Maastricht, el 7 de febrero de 1993, por otro, se avanza hacia la unión plena entre los países comunitarios. En el artículo segundo de este último Tratado se formulan los objetivos básicos de la unión europea, atribuyendo a la Comunidad, entre otros objetivos, promover, mediante el establecimiento de un mercado común y la unión monetaria y económica, alcanzar «un alto grado de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembro». En el entorno empresarial español, y para la consecución de estos objetivos, se hace necesario conocer, de manera clara y objetiva, las distintas realidades de nuestros vecinos comunitarios. Y dentro de esta realidad se hace imprescindible el conocimiento del sistema de relaciones laborales, ya que éste condiciona y configura la situación económica, social e incluso política de cada país europeo.

Por este motivo presentamos un estudio sobre el sistema de relaciones laborales en los países europeos, haciendo necesarias referencias, en primer lugar, al conjunto de las normas reguladoras de la relación de trabajo; en segundo lugar, a las características y líneas de actuación de los principales actores de las relaciones laborales: los sindicatos y las organizaciones empresariales; y, por último, a la práctica de la negociación colectiva, analizando el ámbito de la negociación y el contenido de la misma.

No se pretende con este trabajo hacer un análisis jurídico profundo sobre la legislación laboral; nuestro objetivo consiste en conocer y analizar los aspectos fundamentales desde un punto de vista práctico, en primer lugar, con el fin de orientar a los empresarios españoles sobre los sistemas de relaciones laborales en nuestros vecinos comunitarios; y, en segundo lugar, con una perspectiva científica y con un fin didáctico, para que el estudio de los aspectos fundamentales nos permita comparar las diferencias y similitudes entre los distintos sistemas de relaciones laborales.

Ya hemos analizado el sistema de relaciones laborales en Alemania, Francia e Italia, y el esquema de análisis presentado en estos trabajos se utilizará también en el análisis de las relaciones laborales en el Reino Unido. Este esquema de análisis consta de los siguientes puntos:

- 1.- En primer lugar, se hace referencia a los *aspectos económicos y políticos generales* del país, analizando su situación en el contexto mundial y europeo, y presentando el funcionamiento de su sistema político. Para comprender mejor la situación actual hacemos también un breve repaso a las *políticas sociolaborales* adoptadas por los gobiernos en las últimas décadas.
- 2.- En segundo lugar, entramos en el análisis del *marco institucional jurídico laboral*, que establece las reglas del juego básicas sobre las que se asientan las relaciones laborales. Tal y como hemos señalado con anterioridad, en vez de hacer un estudio exhaustivo de toda la legislación, nos centramos en los aspectos más relevantes que condicionan estas relaciones: *a) el sistema de representación de los trabajadores; b) la resolución de los conflictos colectivos, y c) la extinción de los contratos de trabajo.*
- 3.- En tercer lugar, presentamos un análisis de los interlocutores sociales, es decir, de *las organizaciones sindicales y empresariales más representativas* y con más arraigo en la actualidad, haciendo referencia a sus orígenes y antecedentes; a su estructura de funcionamiento, a sus objetivos y a su estrategia de actuación.
- 4.- En cuarto y último lugar, dedicamos un apartado a la *negociación colectiva*, aspecto central en las relaciones laborales, por ser la base principal de la relación entre los actores sociales y donde van a quedar determinadas, bajo el amparo de la legislación, las condiciones de trabajo y las que en definitiva regulan la relación de trabajo en la empresa.

Pasamos ahora a analizar el sistema de *relaciones laborales en el Reino Unido.*

2.- Aspectos generales

2.1. Factores económicos

El Reino Unido fue el país pionero en el proceso de desarrollo industrial, iniciándose éste a principios del siglo XIX. La industrialización temprana significó que la actividad económica comenzó a desarrollarse en las factorías cuando aún eran esenciales los «craft skills» (habilidades del oficio) frente a los llamados «general skills» que prevalecían en los sistemas de producción de los países de desarrollo industrial tardío. Por otra parte, el ritmo de industrialización permitió que el aprendizaje de la profesión y la adquisición de conocimientos técnicos se llevaran a cabo en el mismo centro de trabajo, y que los trabajadores más cualificados supervisaran y enseñaran el oficio a los aprendices.

Como consecuencia del sistema de aprendizaje y de producción (origen gremial), las reglas que gobernaban las relaciones de trabajo se gestaban en el día a día, y la autoridad en la factoría se respaldaba en el uso y la costumbre, predominando las normas no escritas. La empresa y los trabajadores llegaban a un acuerdo y entendimiento sin necesidad de apoyarse en un conjunto de reglas o preceptos preestablecidos por el Estado, o por los acuerdos sectoriales (a diferencia de lo que ocurría en otros países europeos). Estos factores dieron lugar a la llamada «voluntariedad» (*ausencia de intervencionismo y regulación*) que caracteriza las relaciones laborales británicas. La preferencia –por parte de trabajadores y de empresarios– por buscar compromisos y estabilidad por sí mismos, siguiendo las prácticas habituales, era posible mantenerla y resolver los conflictos, en una época en la que el Reino

Unido gozaba de una próspera situación económica en el mundo, apoyada en su fuerte posición en comercio internacional y en su política imperialista.

A partir de la segunda guerra mundial, el Reino Unido pierde su privilegiada posición en la economía mundial. Durante el período de 1950-1970 se suceden una serie de ciclos económicos: los períodos de expansión producen una fuerte inflación, y en las épocas de recesión, las empresas inglesas, excesivamente acostumbradas a la regulación en materia económica de este período, experimentan dificultades para planificar a largo plazo la producción y la inversión. A partir de 1975, con el descubrimiento de petróleo en el mar del Norte, el Reino Unido mejora su economía al aumentar el valor de la libra con respecto a otras monedas extranjeras, beneficiando su balanza comercial, pero dando lugar, entre otros factores, a un aumento considerable en la tasa de inflación.

El partido laborista, durante su mandato en el período 1974-1979, introdujo políticas antiinflacionistas y de rentas (el llamado «Social Contract»), apoyándose en la colaboración a nivel «macro» de los actores sociales. Sin embargo, los acuerdos a nivel nacional sobre crecimientos salariales fracasaron, ya que el alto grado de descentralización de la negociación colectiva dificultaba en buena medida el control de los aumentos salariales en el sector privado (1).

En 1979, con la llegada al poder del partido conservador de la mano de Margaret Thatcher, se inicia una nueva etapa en la política económica británica. Los nuevos dirigentes descartan la concertación social y la regulación macroeconómica, y gobiernan bajo los principios del liberalismo económico, que se traduce, entre otros aspectos, en el control de la inflación a través fundamentalmente de la política monetaria. Por otro lado, comienza un proceso de privatización de las empresas públicas y de desregulación del mercado de trabajo, que causan un gran impacto en la economía del país. (Todos estos aspectos serán analizados con mayor profundidad en los siguientes apartados.)

A principios de la década de los ochenta comienza una fuerte recesión económica –entre 1979 y 1981, la demanda y el empleo en el sector manufacturero cayó en un 14%– que originó el cierre de importantes empresas industriales. Durante toda la década, el crecimiento económico fue muy bajo: las importaciones aumentaron por encima de las exportaciones, y los costes laborales por encima de la productividad. En este período se observa también una importante disminución del peso del sector industrial de la economía, mayor que en otros países europeos (el empleo en el sector manufacturero descendió en un 5,4% durante 1979-1984 en el Reino Unido, frente al 1,3% en los países de la OCDE), debido, entre otros factores, a las políticas del gobierno que concebían el sector servicios como clave para relanzar la economía. Datos de 1990 (2) establecen que la proporción de empleo en la agricultura es del 2,2%; en el sector industrial, 32,1%, y en el sector servicios, 65,1%.

Otro indicador económico, la *tasa de desempleo*, experimentó un importante incremento durante la pasada década. En 1965, el desempleo se situaba en torno al 1,4%; en 1975, al 4,1%, y en 1986, al 11,7%. Sin embargo, por primera vez en los últimos dos años y medio, el desempleo disminuye, situándose en septiembre de 1994 en un 9,1%. En cuanto a la *tasa de inflación*, frente al 11% al finalizar su mandato Margaret Thatcher en 1990, es de un 2,2% en septiembre de 1994.

La política del gabinete de John Major, sucesor de Margaret Thatcher al frente del gobierno, consiste en: favorecer la inversión, facilitar las exportaciones, animar el mercado inmobiliario y el consumo, y adoptar las medidas necesarias para atajar el alto nivel de desempleo. El gobierno está convencido de que la salida del mecanismo de cambios europeos

y los recortes a los tipos de interés es la forma más conveniente para superar la crisis económica. La recuperación económica, con tipos de interés bajos (el interés bancario en octubre de 1994 es del 6,75%) y reducida inflación (en septiembre de 1994, el 2,2%), parece haber llegado antes al Reino Unido que al resto de los países europeos.

Datos básicos sobre empleo, afiliación sindical y coyuntura económica

Población en edad activa (datos de 1990)	37 millones
Porcentaje de afiliación sindical	39,8
Porcentaje de empleo en la industria	32,1
Porcentaje de empleo en servicios	65,1
Porcentaje de empleo en la agricultura	2,2
Tasa de desempleo (septiembre de 1994)	9,1
Crecimiento PIB (datos referidos a 1993)	1,4
Tasa de inflación (septiembre de 1994)	2,2

2.2. Factores políticos

El escenario político ha estado dominado desde la primera guerra mundial por dos partidos: el Conservative Party y el Labour Party. El partido conservador, cuyos votantes residen principalmente en la próspera zona del sur de Inglaterra, ha gobernado en los siguientes períodos: 1951-1964, 1970-1974, y desde 1979 hasta la fecha. Por el contrario, el partido laborista –en el gobierno durante los períodos 1945-1951, 1964-1970 y 1974-1979– predomina en Escocia, Gales y la zona norte de Inglaterra. En 1981, un grupo de diputados del partido laborista se alían con el pequeño partido liberal, estableciendo una fuerza centrista, el Liberal-Democratic Party (3). Componen también el escenario político partidos nacionalistas en Gales y en Escocia, y un pequeño partido comunista sin representación en el Parlamento.

1945-1951	Laborista
1951-1964	Conservador
1964-1970	Laborista
1970-1974	Conservador
1974-1979	Laborista
1979-1983	Conservador
1983-1987	Conservador
1987-1992	Conservador
1992	Conservador

* Próximas elecciones generales en 1997.

El peculiar sistema electoral británico (el llamado «first past the post system»), que consiste en que el partido del candidato que obtiene el mayor número de votos en cada distrito electoral obtiene el escaño parlamentario, con independencia de los resultados obtenidos en términos generales, dificulta la presencia de candidatos liberal-demócratas en el Parlamento.

La llegada al poder del partido conservador en 1979, liderado por Margaret Thatcher, inicia un giro político importante que se conoce como «thatcherismo». El liberalismo económico, que se apoya en los postulados del economista Hayek, ha ido más lejos que en otros gobiernos conservadores europeos. (Más información en los apartados siguientes.)

Las relaciones entre el partido laborista y los sindicatos británicos han sido siempre muy intensas. Sin embargo, a raíz de la derrota electoral del partido laborista en 1992, se ha relajado la dependencia del partido sobre los sindicatos, al considerar que éstos *perjudicaban* la imagen del partido. Las centrales sindicales tenían hasta ahora un peso muy importante en la estructura interna del partido, en la discusión y elaboración de propuestas y políticas, y en la elección de sus candidatos parlamentarios y de sus líderes (4).

Desde septiembre de 1993, de la mano del sucesor de Neil Kinnock, John Smith, la elección de los candidatos parlamentarios del partido laborista se realiza por el sistema un hombre, un voto, cambiando el tradicional sistema de voto en bloque por parte de los sindicatos (5) (cada líder sindical tenía capacidad para comprometer en bloque los votos de sus afiliados a favor de uno u otro candidato). En julio de 1994, Tony Blair se erige como nuevo líder del partido laborista (6).

2.3. La política sociolaboral en las últimas décadas

Tradicionalmente, la Administración británica se ha abstenido de participar activamente en la configuración de las relaciones entre empresarios y trabajadores. Se ha promovido siempre la voluntaria interacción entre los actores sociales a través de la práctica de la negociación colectiva, y a través de la discusión y el debate en el seno de determinados organismos públicos.

Sin embargo, en los períodos inflacionistas que se suceden en las décadas siguientes a la segunda guerra mundial, los diferentes gobiernos británicos intervienen en la negociación colectiva para controlar los niveles de los incrementos salariales. En mayor medida a partir de mediados de la década de los sesenta, se crearon diversos organismos al objeto de incentivar, desarrollar o controlar una política de rentas (7). Entre éstos destacan: 1) el National Economic Development Council (NEDO), órgano de composición tripartita establecido en 1962, donde se discuten con carácter regular aspectos económicos y

sociolaborales; 2) el Department of Economic Affairs en 1964, y 3) el Consejo Nacional para la Regulación Salarial (el National Board for Prices and Incomes), cuya función consistía en determinar los incrementos salariales permitidos y las sanciones para aquellas empresas que no observaran los máximos establecidos. (Este Consejo se disolvió en 1970.)

La creciente intervención en las relaciones laborales a partir de la década de los sesenta queda patente también en el plano legislativo. Durante esta década se observa un incremento en el número de iniciativas legislativas y en el contenido de éstas, regulando derechos que antes quedaban dentro de la esfera de la negociación colectiva.

Sin embargo, los intentos por contener los incrementos salariales durante esta década fueron vanos, ya que los límites impuestos o aconsejados eran continuamente incumplidos. En las conclusiones de la *Donovan Commission*, establecida por el gobierno laborista (1964-1970) para el estudio de estas materias, destacaban principalmente la necesidad de *poner orden* en las relaciones laborales a nivel de planta o centro de trabajo mediante la eliminación de las huelgas salvajes promovidas por los «shop stewards». La «Commission» recomienda aumentar las competencias de los sindicatos a nivel de empresa (8), y éstos se oponen a cualquier inferencia en el ámbito de las relaciones laborales, rompiendo su vínculo con el partido laborista y precipitando su caída.

En 1970, el partido conservador sube al poder y lleva a cabo una importante reforma de las relaciones laborales mediante el establecimiento de un extenso marco jurídico de la mano de la *Industrial Relations Act* de 1971. En esta Ley, entre otros aspectos, se otorgaba carácter vinculante a los convenios colectivos; se eliminaban los «closed shops», y se creaba un *Industrial Relations Court* para gestionar las relaciones laborales apoyadas en el nuevo marco jurídico. En la práctica, la *Industrial Relations Act* de 1971 llegó a tener poca influencia, al ser ampliamente rechazada por los sindicatos. (Fue derogada en 1974 por el gobierno laborista.)

Durante el mandato laborista de 1974-1979, el gobierno intenta una vez más contener la espiral inflacionista que generan los incrementos salariales, así como disminuir la conflictividad en el ámbito de la empresa. Para ello promueve la firma de un pacto social, el «Social Contract» de 1975, con una duración de 5 años (9). A cambio de la moderación salarial, el gobierno ofrece concesiones fiscales y legislación favorable para los sindicatos (10). Las disposiciones más importantes de este período fueron:

- 1) La *Trade Unions and Labour Relations Act* de 1974: esta ley sustituye a la *Industrial Relations Act* de 1971, y reinstaura los derechos sindicales anteriores al mandato conservador.
- 2) La *Employment Protection Act* de 1975: esta ley fue muy importante por varios motivos: 1) se establece el derecho de los sindicatos a obtener reconocimiento por parte de la empresa para ser parte en la negociación colectiva (este derecho desaparece durante el siguiente mandato conservador); 2) se amplian los derechos de los representantes sindicales; 3) se recogen nuevos derechos y se regulan procedimientos en materia de despidos (se analizan en el apartado 3.5 sobre la extinción del contrato de trabajo); 4) se crea el ACAS –Advisory, Conciliation and Arbitration Service– un servicio consultivo que puede actuar a iniciativa de las partes o por requerimiento de un tribunal, y 5) apoyándose en el «principio de comparabilidad» en los salarios, se regulan los «Wages Councils» (consejos compuestos por representantes empresariales y sindicales que fijan salarios mínimos de obligado cumplimiento en determinados sectores). El

propósito de los «wages councils» era regular los salarios en determinados sectores (agricultura, industria textil, hostelería y servicios) donde no existía negociación colectiva voluntaria, y conseguir de esta manera cierta igualdad con los salarios acordados en los sectores donde prevalecía la negociación colectiva.

El giro definitivo en la política ya iniciada de una mayor intervención de la Administración en materia de relaciones laborales, se produce con la llegada al poder del partido conservador en 1979. A partir de este momento el gobierno comienza a intervenir notablemente en el área sociolaboral, mediante la promulgación de numerosas leyes que, como veremos en los apartados siguientes, regulan diversos aspectos de las relaciones laborales.

3.- El marco jurídico laboral

3.1. Aspectos generales

En primer lugar, se hace imprescindible una pequeña introducción sobre el sistema legal británico, ya que éste difiere sustancialmente de los sistemas continentales europeos inspirados en el derecho romano. En el Reino Unido existen dos tipos de legislación: a) *Common Law*, que consiste en las leyes desarrolladas a lo largo de los años por los jueces a través de las sentencias (jurisprudencia o «case law»), y b) *Statutory Law*, o leyes promulgadas por el Parlamento. Es relevante en todas las áreas del sistema legal británico la importancia otorgada a la jurisprudencia (*Common Law*) y al uso y costumbre, que en ocasiones, ante la falta de una disposición al efecto, prevalecen a la hora de regular una determinada situación –o reconocer un derecho u obligación– jurídica. En segundo lugar, hay que destacar que no existe una Constitución como fuente inspiradora del ordenamiento jurídico y, por tanto, tampoco existirán disposiciones de desarrollo de la misma.

Respecto al ámbito laboral, la influencia de la *Statutory Law* a lo largo de la historia ha sido mínima en comparación con el impacto de ésta en la consolidación de las relaciones entre los actores sociales en otros países europeos (11). Sin embargo, es a partir de la década de los sesenta, como hemos comentado, cuando se incrementa notablemente la intervención legislativa a través de la promulgación de numerosas disposiciones en materia sociolaboral, destacando las siguientes: *Equal Pay Act* de 1960, *Sex Discrimination Act* de 1975, *Race Relations Act* de 1976, *Criminal Law Act* de 1977, *Employment Protection Act* de 1975 y *Employment Protection Act* de 1978.

La llegada al poder del partido conservador en 1979 significó un gran cambio en la actuación de la Administración en todas las áreas del Derecho, especialmente en materia sociolaboral, donde la legislación fue el vehículo principal del cambio. El programa de Margaret Thatcher, que se apoya en una serie de leyes que fueron naciendo en distintos años, no fue tanto fruto de una estrategia de conjunto (aunque todas ellas se apoyaban en la filosofía del movimiento conservador –«new right»– cuyo máximo exponente era Hayek), sino más bien respondía a la necesidad del momento.

3.2. La legislación laboral durante el mandato de Margaret Thatcher

Los *objetivos principales* de las disposiciones adoptadas durante el mandato conservador que se inicia en 1979, fueron los siguientes:

- a) *limitar el «excesivo» poder de los sindicatos mediante:*
- 1) la restricción del recurso a la huelga
 - 2) la eliminación de los «closed shops» (12)
 - 3) la promoción de la democracia interna de los sindicatos y de la libertad individual del trabajador frente al sindicato
- b) *eliminar cualquier barrera al libre funcionamiento de los mercados a través de:*
- 1) la desregulación del mercado de trabajo y la disminución en el contenido de determinados derechos de protección (13), –al objeto de liberar al empresariado de determinados costes laborales
 - 2) la eliminación de la regulación sobre negociación colectiva
 - 3) la privatización de numerosas empresas públicas (liberalización de los servicios públicos)

La primera medida adoptada por el gobierno conservador consistió en la eliminación de las disposiciones de la Ley de Protección del Empleo de 1975 sobre los «Wages Councils» (véase apartado sobre la política sociolaboral en las últimas décadas).

A continuación, se reproduce el contenido de las disposiciones introducidas durante la década de los ochenta y principios de los años noventa:

Leyes sobre empleo, 1980-1982 (Employment Acts):

- Se delimita y reduce el contenido de la definición de huelga permitida («official»), y se establecen sanciones para los sindicatos –reclamación por daños y perjuicios– en caso de que la huelga sea declarada no permitida («unofficial»).
- Se establece que será el empresario quien decida si reconoce a uno/varios/ningún sindicato para la negociación colectiva.
- La empresa puede restringir la actuación de los piquetes.
- Se prohíbe el establecimiento de los «closed shops» (talleres cerrados) sin una votación previa por parte de los trabajadores que respalde su legitimidad.
- Se regula la protección de los trabajadores que no están afiliados a un sindicato determinado, ante una posible acción u omisión discriminatoria que tenga su origen en la no afiliación del trabajador afectado.
- Se incrementa el período de elegibilidad (período de tiempo necesario –en este caso de antigüedad en la empresa– para poder acceder a un derecho determinado) para la obtención de la compensación por despido improcedente («unfair dismissal»), por despido colectivo («redundancy»), y para la obtención de los permisos por maternidad. La regulación anterior contemplaba un período

de elegibilidad de 6 meses de antigüedad; a partir de este momento, el período necesario para la adquisición de los derechos antes mencionados será de 2 años.

Ley sobre sindicatos de 1984 (Trade Unions Act):

- Se establece la necesidad de celebrar un referéndum previo a la convocatoria de una huelga como requisito indispensable para la legitimidad de la misma, exigiéndose la mayoría simple.
- Se requiere la celebración de una votación cada 5 años para la elección de líderes sindicales (presidentes, secretarios y miembros de los comités ejecutivos).
- Se establece la necesidad de someter a votación la posibilidad de destinar parte del capital del sindicato para la financiación de partidos políticos («political funds»).

Ley sobre empleo de 1988 (Employment Act):

- Se establece que las empresas podrán oponerse a cualquier modalidad de protesta colectiva que tenga por objeto el establecimiento o el mantenimiento de un «closed shop».
- Se reconoce a cualquier trabajador afiliado el derecho a oponerse a participar en una huelga convocada por el sindicato al que está afiliado, si no existe una votación previa que legitime la misma, o si los resultados obtenidos en esta votación se consideran insuficientes para respaldar dicha convocatoria.
- Se establece que los trabajadores afiliados tendrán derecho a asistencia legal en sus demandas contra el sindicato al que pertenecen. A tal efecto, se crea la figura del «Commissioner of the Rights of Trade Unions Members».
- Se prohíbe el establecimiento de los «post-entry closed shop» (práctica sindical que consiste en la obligación de afiliarse a un sindicato determinado inmediatamente después de haber accedido a un puesto de trabajo), excepto en el caso de que su establecimiento sea totalmente voluntario.
- Se reconoce el derecho de los trabajadores (afiliados o no afiliados) a no participar en una huelga –aun en el supuesto de que ésta sea, en principio, «oficial», por estar respaldada por una votación previa– y, además, el sindicato convocante debe abstenerse de tomar medidas sancionadoras contra aquellos trabajadores que no tomen parte en la misma.

Ley sobre empleo de 1989:

- Se establece la obligación de celebrar una votación separada en cada centro de trabajo o planta para la legitimación de una convocatoria de huelga que vaya a afectar a toda la empresa.

Ley sobre empleo de 1990:

- Se establece que una empresa podrá despedir a un trabajador que participa en una huelga no permitida («unofficial industrial action») (14).
- Se prohíben todas las modalidades de acción colectiva secundaria –por ejemplo, la actuación de piquetes.
- Se establece la obligación del sindicato, o de los sindicatos, con presencia en la empresa, de legitimizar o repudiar cualquier acción de protesta colectiva que pueda surgir de manera espontánea entre los trabajadores de la empresa.
- Se prohíbe el establecimiento de los «pre-entry closed shops» (práctica sindical que consiste en la obligación de estar afiliado a un sindicato determinado para poder acceder a un puesto de trabajo en la empresa, centro o taller de trabajo donde predomina la afiliación a un sindicato en cuestión).

Ley sobre sindicatos y relaciones laborales, 1992:*(Trade Union and Labour Relations -Consolidation- Act)*

- Recopila diversos derechos laborales de carácter colectivo (entre otros aspectos, se recoge la delimitación del contenido de la definición de la huelga permitida, mediante el juego de las «immunities») (15).

Ley de reforma sindical y derechos de empleo, 1993:*(Trade Union Reform and Employment Rights Act)*

- Se establece la obligación de que la votación que se requiere para la legitimación de una convocatoria de huelga se realice por correo (16) (excepto en el caso de que los posibles implicados en la huelga o protesta colectiva sea un número de trabajadores inferior a 50). Se requiere asimismo el nombramiento de un «árbitro» imparcial –que debe realizar un informe escrito– que certifique que el sindicato convocante ha observado los requisitos que se requieren para la legitimidad de la misma.
- Se establece que el sindicato que convoca debe preavisar como mínimo siete días antes a la votación. Posteriormente, una vez realizada la votación, deberá comunicar los resultados al empresario y establecer un plazo de preaviso de siete días para el comienzo de la huelga. Asimismo, el sindicato convocante deberá informar al empresario sobre la modalidad de protesta y sobre la fecha de comienzo de la misma.
- Se reconoce un derecho general –no sólo a la empresa y a los afectados directamente por la protesta– para demandar a los sindicatos ante los Tribunales, si consideran que la huelga va a afectar la provisión de servicios o productos, o va a disminuir la calidad del servicio o prestación. Los particulares pueden, de esta forma, suspender la celebración de una huelga u otra modalidad de protesta colectiva (sin embargo, este derecho no alcanza a la posibilidad de reclamar daños y perjuicios). La Ley crea también una nueva figura: el «Commissioner for Protection Against Unlawful Industrial Action». (Los particulares podrán obtener

financiación a través de esta figura cuando se dirijan a los tribunales al objeto de presentar demandas contra los sindicatos convocantes.)

3.2.1. Impacto de la legislación

El impacto de los derechos y obligaciones que se recogen en el conjunto de normas que acabamos de presentar ha sido muy importante y significativo en el ámbito de las relaciones entre los actores sociales. Sin embargo, sí cabe cuestionar que esta influencia haya sido la única y decisiva. Algunos estudios sobre la materia (17) muestran que, a pesar de la existencia de disposiciones que podrían clasificarse como «antisindicales», son pocos los empresarios que han hecho marcha atrás en los procesos de reconocimiento de sindicatos para la negociación colectiva (como hemos comentado, a raíz de la Ley sobre Empleo de 1982, es el empresario quien decide si reconoce a algún sindicato, o a varios, en la negociación colectiva, no estando obligado en este sentido a sentarse en la mesa de negociaciones con un sindicato determinado si no lo desea).

No cabe duda sobre el «éxito» que han tenido las disposiciones adoptadas en materia de huelgas y otras modalidades de protesta colectiva en la medida en que han influido en la *reducción del conflicto colectivo* en el Reino Unido (sin olvidar el impacto de otros factores no legislativos que se analizan en el apartado 3.4, sobre los conflictos colectivos). Las principales modificaciones que han incidido en este sentido, son las siguientes:

- 1) En primer lugar, se han reducido los supuestos en los que se apoya la legitimidad de una huelga.
- 2) En segundo lugar, se establece la posibilidad de despedir a los trabajadores que participan en huelgas permitidas, siempre y cuando se despida a todos ellos (en este caso, se tendrán en cuenta las normas y el procedimiento que establece la legislación en materia de despidos colectivos) (18).
- 3) En tercer lugar, se requiere el voto previo y afirmativo de la plantilla para poder convocar una huelga, reduciendo la posibilidad de llevar a cabo protestas espontáneas a nivel de empresa, y provocando la necesidad no sólo de una mayor organización, sino también de una mayor eficacia en la gestión sindical, al objeto de organizar protestas que vayan a ser secundadas por los trabajadores en plantilla.
- 4) En definitiva, se ha incrementado el riesgo y la dificultad, ante la convocatoria de acciones de protesta, para los trabajadores y para las organizaciones sindicales.

Se observa asimismo, a raíz de la introducción de las disposiciones analizadas, una *disminución en el número de «closed shops»* (19). En este sentido, no hay que olvidar que la presencia de los «closed shops» siempre ha sido mayor en determinados sectores tradicionales —que son precisamente los que cuentan con una tasa mayor densidad de afiliación—, que es a los que ha afectado en mayor medida la pérdida de empleo (provocada por diversos factores: la crisis económica, la reconversión industrial, la introducción de tecnología avanzada, la reorganización de procesos de producción y las modificaciones en la organización del trabajo), que afectan al número total de «closed shops».

En cuanto al impacto de las disposiciones que inciden en una disminución en los derechos de protección individual (20), la supresión del principio de comparabilidad en

materia salarial (21), así como la supresión de los «Wages Councils», no parecen haber afectado a los criterios de selección de las empresas ni se aprecia un incremento en el número de trabajadores contratados (22).

Otro aspecto de importancia que ha sido objeto de investigación en el estudio del impacto de la legislación de la década de los ochenta, es la *productividad laboral*. Diversos estudios (23) apoyan la siguiente teoría: 1) la productividad laboral fue mayor en las compañías «con sindicatos» («unionized») que en las «non-unionized», durante el período 1980-1984 (el 2,9% superior); 2) al mismo tiempo, el WIRS (24) establece que durante este período, un 33% de las «unionized companies» introdujo cambios sustanciales en la organización del trabajo, mientras que esto ocurrió únicamente en el 27% de las «non-unionized», y 3) a continuación, afirman que el impacto de la legislación fue positivo, ya que permitió llevar a cabo modificaciones que dieron lugar a un aumento en la productividad laboral de las «unionized companies».

Seguidamente, vamos a presentar las características principales de la regulación de tres aspectos de la relación colectiva de trabajo.

3.3. La representación del trabajador en la empresa

En el sistema británico nos encontramos ante dos figuras de representación de los trabajadores a nivel de empresa: 1) los «shop stewards» o *delegados sindicales*, y 2) el «Works Council» o *consejo de empresa*. Como veremos a continuación, la importancia y el protagonismo de los «shop stewards» sobrepasa a la del «Works Council», una figura en decadencia en el sector privado. En este sentido, se puede afirmar que en las empresas británicas *prevalece la representación unitaria sindical* a través de los «shop stewards». La actividad e influencia de los delegados sindicales ha tenido una importancia única en las relaciones laborales británicas. En ningún lugar está tan bien implantada y es tan poderosa esta forma de representación organizada de los trabajadores. Por el contrario, la figura del «Works Council» no puede asimilarse a la de los comités de empresa de otros países europeos, como Alemania, Francia o España.

En este apartado analizaremos estas dos figuras de representación –el «shop steward» y el «Works Council»– y haremos una breve referencia a los derechos de los representantes de los trabajadores.

3.3.1. Los «shop stewards»

Los «shop stewards» (delegados sindicales) son los representantes directos de los trabajadores en el centro de trabajo. Se trata de trabajadores de la empresa elegidos directamente en sus lugares de trabajo, que representan a todos los trabajadores, con independencia de la afiliación de los mismos. Aunque son militantes sindicales, no suelen rendir cuentas de su actuación a los sindicatos (25), sino a la base de trabajadores que los eligió.

Los delegados sindicales en la empresa, que pueden pertenecer a un mismo sindicato o a sindicatos distintos, se agrupan normalmente en los llamados «Shop Stewards Committees» (comité de delegados sindicales de la empresa). En las empresas con varios centros de trabajo, se organizan en torno a los «Shop Stewards Combine Committees», siendo normalmente éstos el eje de las relaciones colectivas empresario-trabajador, y donde tiene lugar la negociación colectiva.

La figura de los «shop stewards» no está recogida en la legislación. Su función y competencia, que derivan de la costumbre y práctica profesionales, se regulan a través de los convenios colectivos. Los delegados de fábrica –origen de los «shop stewards»– aparecieron, en primer lugar, en las industrias donde los oficios ocupaban un lugar destacado (26) (en concreto, en construcción de maquinaria y sector naval); posteriormente, su presencia alcanzó al sector textil, servicios privados y sector público. Su crecimiento fue espontáneo, ya que nunca contaron con un apoyo legal definido, y la referencia a los mismos en los convenios colectivos era escasa.

En 1965, el informe de la Comisión Donovan (27) recoge las características más importantes de los «shop stewards»: en primer lugar, los delegados sindicales mantienen una estrecha relación e identificación con el grupo de trabajadores que representan, y un contacto directo con los mandos, encargados y supervisores (en ocasiones, llegando a acuerdos informales en el día a día); y en segundo lugar, los «shop stewards» son autónomos del movimiento sindical «oficial» externo a la empresa. Estas conclusiones ponían de manifiesto una vez más la peculiaridad de la representación en las empresas británicas: por una parte, beneficiosa para la empresa, ya que consideraban la figura de los «shop stewards» eficaz para la resolución de los problemas en el centro de trabajo; por otra, altamente conflictiva ya que, ante la falta de acuerdo, los delegados eran capaces de liderar huelgas sin el apoyo de las organizaciones sindicales.

Durante este período comenzaron a aparecer respuestas empresariales al creciente poder de los delegados sindicales en la determinación de los salarios y demás condiciones de trabajo, argumentándose que su influencia empezaba a ser un grave problema para la industria británica. Con el objeto de regular la relación de trabajo y restar poder a los «shop stewards», las empresas introdujeron sistemas para analizar los puestos de trabajo («work studies») y para la evaluación de las tareas («job evaluation»). También se formalizaron los procedimientos para la elección de los delegados sindicales y aumentaron toda una gama de instalaciones y servicios. Sin embargo, los «shop stewards» iban desarrollando una mayor profesionalidad y eficacia en el cumplimiento de sus tareas. A finales de los años setenta, los delegados sindicales eran una realidad presente entre los trabajadores industriales en centros con más de 100 empleados (28).

En la década de los ochenta, y a pesar de que las disposiciones legislativas introducidas en este período no promueven la afiliación sindical ni la representación sindical en la empresa –como hemos visto en el apartado 3.2 sobre la legislación laboral durante el mandato de Margaret Thatcher– la figura del «shop steward» sigue estando presente en la mayoría de las empresas, con la excepción de aquellas en las que los sindicatos gozan de un bajo nivel de reconocimiento (29) (por ejemplo, en el sector servicios).

3.3.2. El «Works Council»

Con el término «Works Council» se conoce en el sistema británico a todos aquellos consejos o comités de representación de los trabajadores a nivel de empresa. Ante la falta de legislación sobre la materia, la constitución y composición del mismo pueden ser variadas: consejos paritarios con representación sindical y empresarial, consejos cuyos miembros son los representantes de trabajadores no afiliados, etc. En aquellas empresas con una presencia importante de «shop stewards», los «works councils» asumen una labor de asesoramiento y de gestión de servicios para los empleados, mientras que los delegados sindicales son los encargados de la negociación colectiva.

En este sentido, el «Code of Practice» del ACAS (30) los configura como órganos de consulta, entendiéndose por ésta: *«el examen y discusión en común de los problemas que*

afectan simultáneamente a la dirección y los trabajadores, al objeto de buscar soluciones aceptables para ambas partes, por medio de un intercambio leal de puntos de vista e información».

En definitiva, estos consejos de empresa tienen una importancia secundaria respecto a los delegados sindicales, ya que no intervienen en la negociación colectiva. Por tanto, no puede hablarse en el Reino Unido de un sistema dual de representación colectiva (institucional y sindical), como ocurre en Alemania, Francia e Italia. Los «works councils» subsisten en la empresa pública, pero están en franca regresión en la privada.

Por el contrario, el interés se centra ahora en lo que pueden dar de sí como cauce de relación entre la empresa y los trabajadores. En este sentido, los «works councils» evolucionan en forma de grupos autónomos de trabajo («autonomous team working») a medida que se introduce tecnología avanzada, y como grupos de participación de empleados («company councils») –evolución de los círculos de calidad– con representación de la dirección y de los trabajadores –no necesariamente representantes sindicales– para el debate y discusión de temas generales y específicos de la empresa.

3.3.3. Los derechos de los representantes de los trabajadores

La *Employment Protection Act* de 1975 es la disposición más importante en materia de derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores. Esta Ley establece las obligaciones empresariales: 1) de informar sobre aquellos aspectos susceptibles de negociación colectiva (la Ley no especifica cuales son éstos), y 2) de consultar con los representantes (delegados sindicales de los sindicatos reconocidos para la negociación colectiva a nivel de empresa –los «shop stewards»–) en materia de despidos colectivos, traslados y medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

Sin embargo, en la práctica existen diversos mecanismos que permitirían a los empresarios eludir las obligaciones que recoge esta disposición. En este sentido, destaca la *Employment Act* de 1982, que establece que es la propia empresa quien otorga reconocimiento legal a la representación sindical en la misma y, por tanto, si decide no reconocer a un determinado sindicato desaparecerían sus obligaciones con respecto a éste. A pesar de ello, se observa un incremento «voluntario» por parte de la empresa en el contenido de los derechos de los representantes que se recogen en los acuerdos colectivos.

En este sentido, hay que destacar los «Codes of Practice» del ACAS, cuyas recomendaciones son incorporadas en numerosos convenios colectivos. En concreto, existen dos «Codes of Practice» en esta materia: 1) «Disclosure of Information to trade unions for collective bargaining», y 2) «Time off for unions duties and activities», que recomienda a las empresas poner a disposición de los delegados sindicales: oficinas, tablones de anuncios, teléfonos, etc. Asimismo, la *Employment Protection Act* de 1978 recoge el derecho de los delegados sindicales –ya sean éstos «shop stewards» o «union officials»– a determinadas horas retribuidas para llevar a cabo «aquellas funciones relativas a las relaciones laborales».

3.4. Los conflictos colectivos

El sistema británico de resolución de conflictos colectivos opta por la *negociación de procedimientos de resolución entre las partes*, en lugar de la resolución judicial que caracteriza al sistema francés e italiano.

La *Trade Unions and Labour Relations Act* de 1974 establecía lo que debe ser entendido por *conflicto de trabajo* («trade dispute») en sentido amplio: «*aquellas controversias surgidas entre empresarios y trabajadores, o entre los propios trabajadores, relacionadas con alguna de las cuestiones y materias que son propias de la relación laboral*». Posteriormente, la *Employment Act* de 1980, con el objetivo de reducir el poder sindical y el ámbito de actuación legal de éste, limita el concepto de conflicto de trabajo a las controversias surgidas entre los trabajadores y «su» empresario, y a aquellas materias que guarden una «conexión íntima» con las materias propias de la relación laboral. (Con estos cambios se están dejando fuera del concepto a las huelgas de solidaridad o asimiladas, a las huelgas políticas y a aquellas que no guardan una «conexión íntima» con materias propias de la relación laboral) (31). Por último, la *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992, recoge en la sección 244 las materias sobre las que pueden versar los conflictos de trabajo: «*condiciones de empleo, contratación, suspensión o extinción del contrato de trabajo, disciplina, distribución de tareas y/o puestos de trabajo, prerrogativas concedidas a los delegados sindicales y negociación colectiva*».

Los tribunales ordinarios (32) no tienen competencia en términos generales para la resolución de conflictos en materia laboral, y las reclamaciones se dirigen a los «Industrial Tribunals». Estos tribunales están compuestos por un presidente letrado y dos representantes (uno por cada parte de la relación laboral) (33) y tienen competencia para conocer demandas sobre: despidos improcedentes y despidos colectivos, sobre derechos sindicales, sobre discriminación, así como sobre numerosos derechos laborales de carácter individual. En principio, aunque *no se recoge una distinción formal entre conflicto individual y colectivo*, los «Industrial Tribunals» no conocen de las cuestiones que se denominarían colectivas, debido en gran medida a la oposición sindical al respecto. Los sindicatos británicos han optado, de forma clara y manifiesta, por ser ellos a través de sus acuerdos y pactos quienes solucionen sus conflictos con la menor intervención posible de terceros (34). A los tribunales industriales suelen dirigirse principalmente aquellos trabajadores que no están afiliados –o aquellos que trabajan en establecimientos donde los sindicatos no están «reconocidos» o donde su presencia es mínima–, frente a los trabajadores afiliados, que suelen tener acceso a los procedimientos pactados que hemos comentado.

Como hemos mencionado, el sistema británico opta por la resolución negociada o pactada de los conflictos en materia laboral. En este sentido, cabe afirmar que la mayoría de las demandas «colectivas» no terminan en los tribunales, sino que se resuelven en organismos públicos («official machinery») o bien a través de la renegociación de los acuerdos mediante nuevos pactos o cláusulas. En ámbitos sectoriales se suele realizar mediante acuerdos de procedimiento («procedural agreements») y donde existen los consejos paritarios de industria («Joint Industrial Councils») a través de los procedimientos elaborados por éstos (35).

Entre los organismos públicos (36) competentes para la resolución de conflictos colectivos destaca el ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration System) establecido en 1975. El ACAS tiene encomendada la función de promover la mejora de las relaciones laborales, y a tal efecto se encarga de la edición de los llamados «Codes of Practice» en determinadas materias (derechos sindicales, actuación de piquetes, etc.). Estos códigos, aunque en principio carecen de carácter legal, son tenidos en cuenta por los tribunales en la interpretación y aplicación del Derecho. El ACAS interviene como mediador entre las partes y, en algunas ocasiones, como árbitro con competencia para imponer sus decisiones a aquellos que hayan acordado previamente someterse a éste. En este sentido, el ACAS puede actuar por iniciativa de las partes, de oficio o por requerimiento de un tribunal.

Algunos procedimientos de resolución –pactados voluntariamente entre las partes– invocarán como última salida la actuación del ACAS a través de sus servicios de arbitraje y/o

conciliación. El uso del arbitraje se encuentra extendido principalmente en el sector público –Administración pública y en transportes–. Sin embargo, en recientes acuerdos de empresa en el sector privado se está haciendo hincapié en el arbitraje («pendulum arbitration» o «final offer arbitration») como medio de solución de conflictos –especialmente en empresas de nueva constitución–, a cambio de una renuncia al recurso de huelga (se trata de los llamados «strike free deals»). Este tipo de arbitraje requiere que el árbitro decida entre la última posición u oferta de cada una de las partes, sin posibilidad de replantear los temas objeto de conflicto.

3.4.1. *El recurso a la huelga*

No existe en el sistema legal británico un reconocimiento al derecho de huelga como ocurre en otros países europeos como Francia, Italia y España. Una de las razones principales de la ausencia de un reconocimiento formal de la huelga (37) consiste en el predominio en el sistema legal británico del *Common Law* –sistema legal apoyado en un conjunto de leyes elaboradas por los jueces a lo largo de los años (jurisprudencia)–. Tradicionalmente, cualquier modalidad de protesta colectiva se ha considerado como un supuesto de ruptura del contrato. A partir de ahí se ha recogido lo que se denomina las «inmunidades» («immunities»), figura que dota de legitimidad a determinadas huelgas o protestas que, en principio, si no jugara la «inmunidad», se considerarían actos ilegítimos. Es decir, que en principio cualquier modalidad de protesta es ilegítima, pero a lo largo de los años se ha ido dotando de inmunidad –principalmente a través de sentencias de los tribunales– a determinadas acciones de protesta. En la actualidad, siempre que se cumplan determinados requisitos que, como veremos a continuación, se recogen en la legislación de Margaret Thatcher, se está otorgando inmunidad a estas protestas y, por tanto, tendrán la consideración de acciones de protesta permitidas o legítimas («official industrial action»).

El recurso a la huelga ha estado presente en toda la historia del movimiento obrero británico, enraizada firmemente en la organización de los trabajadores en la fábrica y en el desarrollo del sindicalismo en los centros de trabajo. Principalmente durante la década de los *años sesenta* aumentó considerablemente la conflictividad, de la mano de huelgas de corta duración en los centros de trabajo. Como hemos analizado en el apartado 2.3 sobre la política sociolaboral en las últimas décadas, la Comisión Donovan (establecida durante el mandato laborista 1964-1970) destacó la necesidad de atajar estas huelgas espontáneas lideradas por los «shop stewards», que eran convocadas sin el apoyo de los sindicatos. En este período, la creciente conflictividad y la presencia de huelgas respondían a los siguientes factores: la fragmentación en el ámbito de la negociación colectiva; el aumento en el número de «shop stewards» y en la importancia de su función de representación en el centro de trabajo; la legislación «favorable» al asociacionismo sindical y, por último, factores de tipo económico (38).

En los *años setenta*, el índice de conflictividad se estabilizó en el sector privado, pero se incrementó notablemente en el sector público, que hasta la fecha era considerado como un sector relativamente «pacífico». Durante la década de los setenta todos los grupos profesionales del sector público protagonizaron alguna modalidad de protesta colectiva, destacando principalmente la huelga de los mineros de 1974 y la de los empleados de la Administración local en 1978-1979. (Se afirma que ambas contribuyeron a las derrotas electorales de los partidos gobernantes.) La conflictividad en el sector público en este período responde, entre otros factores, a la existencia de políticas de redistribución de rentas («incomes policies») de los gobiernos durante 1965-1979, y a la contención salarial que existía para los empleados públicos frente al crecimiento de los salarios en el sector privado. En 1979, el índice de conflictividad alcanza una cifra récord hasta la fecha: 4 millones de trabajadores participaron en huelgas, con un total de 12 millones de jornadas laborales perdidas.

En la década de los *años ochenta* disminuye notablemente la conflictividad en todas sus vertientes, no sólo en el Reino Unido, sino también en otros países europeos. Se observa asimismo una disminución de las huelgas y protestas colectivas que se apoyan en las demandas salariales, y aumentan las relativas a los procesos de despidos colectivos y, en general, aquellas que basan sus reivindicaciones en condiciones laborales distintas a los aumentos salariales.

Entre las causas generales y comunes a la mayoría de los países de la comunidad europea que explican el descenso en el nivel de conflictividad, se encuentran las siguientes: el aumento del desempleo; el cambio en la composición de la economía (descenso del sector industrial frente al crecimiento del sector servicios), que implica un descenso en el número y en la importancia de las industrias tradicionalmente sindicadas (sector minero, del automóvil y portuario); la reforma de las relaciones laborales en la empresa –que conlleva la introducción de reglas y procedimientos formales para la resolución de los conflictos colectivos–, y en las políticas de dirección de personal –que se orientan hacia una mayor individualización en las relaciones de trabajo–.

En el caso británico, hay que hacer especial hincapié en: 1) el movimiento «descentralizador» en el ámbito de la negociación colectiva (más información en el apartado 6), y 2) el impacto de la legislación laboral de la década de los ochenta (véase apartado 3.2.1 sobre el impacto de la legislación). Ambos factores han influido de manera notable en el descenso de la actividad huelguística, tanto en el número de huelgas y en el de trabajadores implicados, como en la duración de las mismas (con la excepción de dos hechos concretos: la huelga de los mineros en 1984-1985, y la oleada de huelgas durante el verano de 1989).

Como ya hemos analizado, uno de los objetivos del programa político de Margaret Thatcher consistía en eliminar el «excesivo» poder de los sindicatos a través de la restricción de las huelgas. La ofensiva legislativa contra la acción sindical se ha concentrado sobre todo en: 1) la conceptualización del conflicto laboral y en los requisitos para la legitimidad del mismo (se han reducido los supuestos en los que se apoya la legitimidad de una huelga); 2) en las acciones secundarias y la organización de piquetes, y 3) en el margen de actuación interna y de responsabilidad jurídica de los propios sindicatos.

La declaración sobre la legitimidad o ilegitimidad de una acción de protesta será competencia de los tribunales industriales, que tendrán en cuenta los siguientes aspectos: a) la legitimidad de una huelga exige, mediante votación secreta, la aprobación de la mayoría simple de la plantilla; b) la huelga ha de tener lugar entre una empresa y sus empleados –quedan por tanto exentas de inmunidad las *huelgas de solidaridad*–; c) la huelga debe versar sobre determinadas condiciones de trabajo (39) –quedan exentas de inmunidad las *huelgas políticas*–; d) el sindicato con representación en la empresa deberá repudiar o legítimar cualquier acción de protesta que se origine; e) se requieren los siguientes plazos de preaviso: notificación al empresario 7 días antes de comenzar la votación; una vez comunicado el resultado de la votación, se exige otro plazo de 7 días antes de comenzar la huelga, y f) todas las modalidades de acción secundaria (piquetes no meramente informativos) están prohibidas.

La participación en una huelga se considera como ruptura del contrato de trabajo por parte del trabajador y puede dar lugar al despido sin indemnización, en el caso de huelga permitida («official strike»), siempre que se despida a todos los huelguistas (40). Asimismo, en este caso –huelga permitida–, los sindicatos no podrán sancionar a los trabajadores que se abstengan de participar en ellas. Por otra parte, la participación en huelgas y en otras modalidades de protesta que se consideran ilegítimas, no gozan de ninguna salvaguarda ante las reclamaciones por daños y perjuicios que pueden solicitar las empresas.

Ante este panorama, los sindicatos se muestran defensivos e inseguros a la hora de tomar la iniciativa, tanto en el área de la empresa como en la esfera política (41). No sorprende, por tanto, el descenso en la conflictividad laboral que puede observarse desde una doble vertiente: por una parte, ha aumentado la cautela y disciplina de los líderes sindicales a la hora de convocar huelgas y, por otra, los empresarios británicos parecen estar más dispuestos a conceder las demandas que les planteen los representantes sindicales al objeto de evitar posibles huelgas que cuentan con el respaldo de una votación favorable por parte de plantilla, ya que la votación afirmativa sugiere, en buena medida, que la mayoría de los trabajadores secundarán la protesta.

3.4.2. *El recurso a la huelga en el sector público*

Las disposiciones que limitan el recurso a la huelga en el sector privado se aplican también en el sector público. En estos momentos se debate la introducción de normas relativas al establecimiento de la obligación de mantener servicios mínimos en las prestaciones públicas esenciales. Estas discusiones han dado lugar a un «green paper» sobre la materia que posiblemente entrará a formar parte del marco normativo. En la práctica, aunque no existe obligación de mantener la prestación de servicios mínimos durante una huelga, los sindicatos acuerdan la continuación del servicio, por ejemplo en los hospitales y en aquellos lugares donde la interrupción del trabajo causaría un daño considerable.

Los conflictos colectivos en el Reino Unido

- **Regulación y aspectos principales:** el sistema británico opta por la negociación de procedimientos de resolución entre las partes. No existe un reconocimiento expreso al derecho de huelga y, en principio, cualquier modalidad de protesta es ilegítima. Sin embargo, cuando se cumplen determinados requisitos (a continuación) se está dotando de «inmunidad» a estas protestas, convirtiéndose en acciones permitidas y legítimas («official industrial action»).
- **Legalidad de la huelga:** la declaración de legitimidad de una huelga es competencia de los tribunales industriales y exige: 1) la aprobación mediante votación postal y secreta de la mayoría simple de la plantilla; 2) un plazo de preaviso de 7 días antes de comenzar la votación, y de otros 7 días desde la notificación de los resultados de la misma; 3) que tenga lugar entre una empresa y sus empleados, y 4) que verse sobre determinadas condiciones de trabajo. Todas las modalidades de acción secundaria están prohibidas.
- **Efectos de la huelga:** la participación en una huelga se considera como un supuesto de ruptura del contrato por parte del trabajador, que puede dar lugar al despido del trabajador –incluso en el caso de huelga permitida– si se despiden a todos los participantes en la protesta.
- **El sector público:** no existe regulación específica para el sector público.

3.5. La extinción del contrato de trabajo

En este apartado vamos a analizar la regulación de los siguientes aspectos:

3.5.1. El despido individual

La regulación de la extinción del contrato de trabajo en el sistema británico se apoya principalmente en la jurisprudencia (*Case Law* o *Common Law*) y, en segundo lugar, en unos requisitos mínimos establecidos en disposiciones legislativas (42) (*Statutory Law*).

La fuente legal más importante en materia de despidos es la *Employment Protection (Consolidation) Act –EPCA–* de 1978 (Ley de protección al empleo). Esta disposición recoge, entre otros aspectos, los siguientes: en primer lugar, unos *plazos mínimos de preaviso*: una semana para los trabajadores con 4 semanas a dos años de antigüedad. El plazo de preaviso se incrementa, a partir de los 2 años de antigüedad, una semana por año trabajado, con un tope de 12 semanas.

En segundo lugar, la EPCA de 1978 distingue *dos tipos de despidos* (43) en atención, como veremos posteriormente, *a la reclamación económica que pueden realizar los sujetos afectados*. Esta distinción es la siguiente:

- A) «Fair dismissal» (despido procedente)
 - B) «Unfair dismissal» (despido improcedente)
- A) «Fair dismissal»: a tenor de la legislación –sección 57(2) de EPCA–, se consideran causas de despido procedente:
- 1.- Aquellas que se apoyan en la falta de capacidad y/o de competencia del trabajador para el desarrollo de la actividad o trabajo para el/la que fue contratado.
 - 2.- Las causas disciplinarias.
 - 3.- El despido colectivo (se califica como un despido procedente con independencia de la indemnización que puede recibir el trabajador, que se analiza en el apartado siguiente).
 - 4.- La imposibilidad de continuar la relación de trabajo –tanto por parte del trabajador como del empresario– a causa de una obligación o restricción impuesta por ley (44).

En todos estos supuestos la procedencia del despido no opera de inmediato, y *la carga de la prueba* –ante una reclamación– *recae sobre el empresario*. Asimismo, y a instancia del trabajador afectado, el empresario debe exponer al trabajador las causas alegadas en un plazo de 14 días desde el despido.

- B) «Unfair dismissal»: por el contrario, en la sección 57 (3) de EPCA se establece que el despido será improcedente cuando no se apoye en alguna de las causas anteriores o cuando éstas no estén suficientemente fundadas.

A continuación –de forma similar a las legislaciones de otros países europeos que recogen supuestos especiales de protección en el caso de despido de determinados trabajadores, principalmente mujeres y afiliados sindicales (45)– se establecen 3 causas de despido que convierten a éste en *automáticamente improcedente*. Estos supuestos son los siguientes:

- 1.- Cuando el despido esté fundado en motivos sindicales.
- 2.- Cuando el afectado por el despido sea una mujer embarazada.
- 3.- Cuando el despido sea inmediatamente posterior a un traslado del negocio (excepto cuando el empresario pueda justificar el despido en atención a factores económicos, técnicos u organizativos).

Sin embargo, y aunque la Ley habla de *automáticamente improcedente*, *la carga de la prueba recae sobre el trabajador* despedido, que deberá probar que su despido se apoya en alguno de los tres supuestos citados. En el caso de despido por motivos sindicales, el trabajador, en un plazo de 7 días, podrá solicitar la readmisión en la empresa («interim relief») hasta que se pronuncien los tribunales sobre la procedencia o improcedencia de su despido.

Para poder presentar una demanda por despido improcedente, los trabajadores afectados (46) deben tener una antigüedad mínima en la empresa de 2 años (47); plazo que se amplía a 5 años para aquellos que trabajan menos de 16 horas semanales (48) –aquellos contratados a tiempo parcial–.

A iniciativa de cualquiera de las partes podrá intervenir el ACAS (servicio consultivo de mediación, conciliación y arbitraje), que iniciará un proceso de conciliación. Asimismo, el trabajador –siempre que cumpla el requisito mínimo de antigüedad en la empresa que hemos comentado en el párrafo anterior– podrá interponer una demanda, en un plazo no superior a 3 meses desde el despido, ante un tribunal industrial regional (compuesto por representantes de trabajadores y de los empresarios, y por un secretario judicial). Si éste considera fundada la demanda del trabajador, podrá ordenar al empresario a *readmitir* (49) al empleado en los mismos términos y condiciones que disfrutaba o, en caso contrario, deberá fijar una *indemnización*.

Existen tres clases de *indemnización en caso de despido improcedente*:

- a) *indemnización básica* («basic award»): esta indemnización consiste en el pago de una suma que se calcula estableciendo una cantidad máxima percibida por semana (en 1993-1994 se sitúa en 41.000 ptas.) y en atención a la edad del trabajador: 18-22 años de edad reciben media semana de salario por año de antigüedad; 23-41 años, 1 semana por año; 42-65 años, 1 semana y media por año de antigüedad, con un tope de 20 años de servicio (en todo caso, la indemnización máxima oscilará en torno a 1.250.000 ptas.);
- b) *indemnización por pérdidas* («compensatory award»): junto con la indemnización básica, el tribunal concede una suma compensatoria al objeto de resarcir al trabajador de las pérdidas económicas causadas por el despido. (El tope máximo para el período 1993-1994 es de 2.250.000 ptas.). La sección 74 de la *Employment Protection Act* de 1978 establece los criterios que deben tener en cuenta los tribunales a la hora de conceder esta compensación (gastos causados por el despido, salarios dejados de percibir, pérdida de derechos en materia de pensiones, etc.);

- c) *indemnización en caso de despido por razones sindicales* («special award»): para tener derecho a esta compensación se requiere que el trabajador haya solicitado la readmisión en la empresa. En todo caso, el empresario quedará obligado al pago mínimo de 2,7 millones de ptas., y un máximo de 5,5 millones (1993-1994). En este caso, si el tribunal hubiera ordenado la readmisión del trabajador y el empresario se opusiera a ello, la indemnización mínima es de 4 millones de ptas.

Datos de 1992-1993 (50) establecen que la indemnización media para un despido individual improcedente, teniendo en cuenta las tres clases de indemnización que hemos comentado («basic, compensatory y special awards»), ha sido de 600.000 ptas. (unas 8 semanas de salario para un trabajador con un salario medio).

La extinción de los contratos de trabajo en el Reino Unido

El despido individual

– **Causas:** se consideran causas de despido procedente:

- 1.- Aquellas que se apoyan en la falta de capacidad y/o de competencia para el desarrollo de la actividad.
- 2.- Las disciplinarias.
- 3.- El despido colectivo (con derecho a indemnización).
- 4.- La imposibilidad de continuar la relación de trabajo a causa de una obligación o restricción impuesta por Ley.

– **Procedimiento:** el empresario debe exponer al trabajador las causas alegadas en un plazo de 14 días. El trabajador puede dirigirse a un tribunal industrial en el plazo de 3 meses, y solicitar que se pronuncie sobre la procedencia o improcedencia del mismo. Podrá asimismo solicitar la intervención del ACAS (Servicio consultivo de conciliación y arbitraje).

– **Compensación:** la legislación recoge 3 clases de indemnización para el despido improcedente:

- a) básica: en atención a la edad del trabajador
- b) por pérdidas: con carácter excepcional
- c) en caso de despido por razones sindicales

3.5.2. La regulación de empleo

La regulación de empleo, entendida en el sentido que opera en otros países europeos, no está regulada en el sistema legal británico. Nos encontramos entonces ante «un cambio en las condiciones estipuladas en los contratos individuales de trabajo».

En virtud del principio de libertad contractual, las partes pueden estipular las condiciones que consideren oportunas ante una situación económica o empresarial que requiera reducir el trabajo o la plantilla. En este sentido, los contratos de trabajo suelen recoger cláusulas que permiten la movilidad funcional («mobility clauses») o la posibilidad de reducción de la jornada de trabajo («short time working»).

Asimismo, y como veremos en el apartado siguiente que se refiere al despido colectivo, los empresarios actúan con cautela ante la necesidad –recogida en los convenios colectivos o, en su caso, en los contratos de trabajo– de preavisar cualquier modificación, así como de consultar con los representantes de los trabajadores.

Si estos cambios no están estipulados entre las condiciones de trabajo, o si el empresario los lleva a cabo sin observar los requisitos pactados, puede sufrir reclamaciones por incumplimiento de contrato; o incluso en determinados supuestos, los trabajadores podrán reclamar acogerse a los pagos por extinción de contrato («redundancy pay»). En cualquier caso, es competencia de los tribunales la decisión sobre la procedencia o improcedencia de introducir cambios en las condiciones de trabajo.

3.5.3. Los despidos colectivos

La regulación del despido colectivo se encuentra recogida en las siguientes disposiciones: las Leyes de protección del empleo de 1975 (*Employment Protection Act*) y de 1978 (*Employment Protection Consolidation Act*), la Ley de sindicatos y relaciones laborales de 1992 (*Trade Unions and Labour Relations Consolidation Act*) y, por último, la Ley de reforma sindical y de protección al empleo de 1993 (*Trade Union Reform and Employment Rights Act*).

El concepto legal de despido colectivo (reducción por causa de exceso de personal o «redundancy») es el previsto en la *Employment Protection Consolidation Act* de 1978, que establece lo siguiente: existe extinción por causa de exceso de personal cuando aquella se debe a que el empresario ha cesado –o pretende cesar– el desarrollo de su actividad respecto al puesto para el que el trabajador fue contratado. En segundo lugar, se establece que el empresario puede disminuir el número de trabajadores de su plantilla con independencia de que el trabajo a realizar se mantenga invariable. Las razones pueden ser de índole diversa: reorganización de la producción, decisión de subcontratar parte del negocio, etc. La legislación británica y la interpretación que de ella realizan los tribunales es, en términos comparativos, muy amplia a la hora de calificar la procedencia de un despido colectivo.

El despido colectivo («redundancy») se califica como un despido procedente, pero se configura en términos similares a los del despido individual improcedente («unfair dismissal») a la hora de reclamar compensación por el despido colectivo («redundancy pay»). En este sentido, no existe diferencia si el trabajador ha sido seleccionado por el empresario o si ha decidido libremente acceder a él. Asimismo, es indiferente si el empresario cierra su negocio por voluntad propia o por quiebra; en ambos supuestos, como veremos a continuación, el trabajador tiene derecho a un pago compensatorio.

En cuanto al *procedimiento de despido* (51), cualquier despido por causas económicas da lugar a un mismo procedimiento, previsto en la *Employment Protection Act* de 1975, con independencia del número de trabajadores afectados (a diferencia de lo que ocurre en otros sistemas jurídicos que suelen exigir un número mínimo de despidos para acceder a un procedimiento específico). Sin embargo, sí existe una salvedad: cuando el despido

económico no llega al mínimo de 10 trabajadores dentro de un período de 30 días, o a 100 trabajadores en un período de 90 días, el procedimiento a seguir no es un procedimiento completo, ya que se prevé únicamente la consulta con los representantes de los trabajadores, pero no, como veremos a continuación, la notificación a la autoridad administrativa.

La legislación sí se mantiene inflexible a la hora de regular la *obligación de consulta* con los representantes de los trabajadores (sindicatos reconocidos oficialmente para la negociación colectiva) y la notificación individual al trabajador afectado. La notificación se hará según lo estipulado en el contrato de trabajo y, en todo caso, según se establece en la Ley de protección al empleo de 1978 para el despido individual (52).

La consulta con los representantes de los trabajadores (representantes de las organizaciones sindicales (53) que estén reconocidas en la empresa) debe comenzar *lo antes posible* y siempre dentro de los siguientes plazos: si los despidos afectan a más de 100 trabajadores, la consulta debe comenzar al menos 90 días antes de los despidos; si afectan a más de 10 trabajadores, 30 días antes. (No existe plazo para los despidos que afecten a menos de 10 trabajadores, pero la doctrina establece que comenzará la consulta por lo menos 28 días antes de hacerse efectivos los despidos.)

Los empresarios están obligados además –a tenor de la sección 34 de la Ley de reforma sindical y de protección al empleo de 1993– a suministrar por escrito a los representantes sindicales información sobre: las causas de los despidos, el número y el tipo de trabajadores afectados, los criterios de selección y el procedimiento o método propuesto para llevar a cabo los despidos –con referencia a eventuales procedimientos pactados–, y a las medidas adoptadas para evitar los despidos o mitigar los efectos de éstos. Asimismo, y con referencia a lo expuesto sobre el despido *automáticamente improcedente* en el apartado que analiza el despido individual, los empresarios están obligados a adoptar criterios no discriminatorios a la hora de seleccionar los trabajadores afectados (si se despidiera alguna persona por razón de su afiliación sindical, sexo, condición, raza o religión, se considera «automáticamente» como un despido improcedente, aunque la carga de la prueba recae sobre el trabajador).

Se exige que la consulta sea «efectiva», que los representantes sindicales tengan tiempo suficiente para analizar los hechos, y que el empresario considere cualquier sugerencia realizada por éstos (si opta por rechazar alguna de estas sugerencias debe expresar las razones para ello). Los trabajadores, por su parte, tienen derecho, desde la fecha en que se produce la notificación de su despido, a un período de tiempo razonable para la búsqueda de empleo.

Los despidos por razones de exceso de personal –como hemos visto, siempre que alcancen a un mínimo de 10 trabajadores dentro de un período de 30 días, o a 100 trabajadores en un período de 90 días– deben ser *notificados a la autoridad administrativa* (54) (Oficina de empleo local). La notificación a la autoridad administrativa no afecta a la validez de los despidos, y su objetivo consiste únicamente en la comprobación de los requisitos legales (55), y en servir de referencia en la realización de previsiones respecto al desarrollo del mercado de trabajo.

Si el empresario no notifica los despidos a la autoridad administrativa, será sancionado con una multa. En el supuesto de que el incumplimiento empresarial afecte al deber de consulta de los representantes sindicales, éstos podrán dirigirse en un plazo de tres meses a un tribunal industrial. Si el tribunal considera que la demanda está suficientemente fundada, dictará una decisión protectora («protective award») para un determinado período. Esta decisión implica que, respecto a los trabajadores afectados por el despido colectivo, éste no puede tener lugar durante un determinado período. El período «de protección» se fija por

el tribunal industrial, que en todo caso deberá observar determinados límites mínimos que establece la legislación (56).

Los trabajadores afectados por el despido tienen derecho a que el empresario que despide les ofrezca un *empleo alternativo*, si éste fuera posible, que debe comenzar en un plazo máximo de 4 semanas desde el despido. Los trabajadores tienen derecho a un período de prueba de cuatro semanas. El nuevo empleo no se considera adecuado si implica cambios en el salario, en la categoría profesional o si exige disponibilidad absoluta para viajar.

Al igual que en el despido individual, los trabajadores podrán reclamar *compensación en caso de despido colectivo* («redundancy pay») siempre que hayan trabajado durante dos años consecutivos, o durante cinco años si trabajan menos de 16 horas semanales. También existen otras excepciones que consisten principalmente en un número de supuestos en los que determinados trabajadores no recibirán pago compensatorio: 1) aquellos que han declinado una oferta de trabajo alternativo en condiciones y términos similares; 2) aquellos que participen en huelgas y protestas colectivas, y 3) aquellos que abandonen su puesto de trabajo antes de la efectividad del despido.

En cuanto a la compensación que recibirá el trabajador por su despido, que deberá satisfacer el empresario (57), corresponde a la estipulada en el contrato de trabajo o en los convenios colectivos. En ausencia de condiciones estipuladas, se calculará según se establece en la Ley: se tendrán en cuenta la edad del trabajador y su antigüedad, y la compensación es la misma que la establecida para el despido individual improcedente («unfair dismissal») (58).

La extinción de los contratos de trabajo en el Reino Unido

Los despidos colectivos

- **Aspectos generales:** se considera causa justa de despido colectivo cuando: 1) el empresario ha cesado o pretende cesar el desarrollo de la actividad respecto al puesto de trabajo para el que fue contratado el trabajador, ó 2) cuando disminuya el número de trabajadores que necesita un empresario, con independencia de que el trabajo a realizar se mantenga invariable.
- **Procedimiento:** se requiere consulta efectiva con los representantes de los trabajadores y notificación a la autoridad administrativa, aunque no es necesaria la autorización de la misma para poder despedir.
- **Compensación:** ante la ausencia de condiciones estipuladas en convenios colectivos o contratos de trabajo, la compensación que corresponde será la que establece la legislación para el despido individual improcedente.

4.- Los sindicatos

4.1. Antecedentes

El movimiento obrero británico es el más antiguo y con mayor tradición del mundo. Los trabajadores comenzaron a organizarse a principios del siglo XIX, a pesar de que durante este período sucesivas *Combinations Acts* (1799-1801) establecían la prohibición de formar coaliciones o asociaciones: «*Todo intento de asociación tendente a la obtención de mejoras salariales, o de condiciones de trabajo más favorables, cae bajo la consideración de acto criminal*».

Sin embargo, al igual que fue el primer país donde los trabajadores comenzaron a organizarse, también fue el primero en legalizar las organizaciones sindicales –en 1824, con la supresión de las *Combination Acts*–, y donde la práctica de la negociación colectiva comenzó a desarrollarse. Ya a partir de esta fecha se configuran ciertos derechos de asociación, de negociación colectiva y de huelga.

Estas primeras asociaciones de trabajadores se desarrollaron con la Revolución industrial y fueron condicionadas por ésta y por la estructura de la industria en que tenían lugar (59). En este sentido, las asociaciones estaban formadas por artesanos que se agrupaban en torno a *sindicatos de oficio* («craft unions» o gremios), frente a los sindicatos de industria (organización sindical en torno a las primeras factorías) que se originaron en otros países europeos.

Los *sindicatos de oficio* comprendían principalmente trabajadores cualificados, de ahí su carácter elitista y restringido (60), que, sin embargo, les permitía: 1) tomar la iniciativa en el desarrollo de su propio sistema de trabajo, y 2) ser eficaces en la defensa de los intereses de sus afiliados, ya que controlaban la oferta de trabajo. Todo ello, y a medida que avanzaba el desarrollo industrial y empresarial, produjo un antagonismo hacia la empresa, que intentará retomar el control sobre la organización del trabajo y sobre los procesos productivos.

Junto a estos sindicatos de oficio fueron apareciendo otras formas de organización, que no reemplazaban a estos últimos sino que se yuxtaponían o combinaban; son las siguientes:

- 1) Los *sindicatos de industria* («industrial unions»), que agrupan a todos los trabajadores de una empresa o de un sector de la industria; por ejemplo, los mineros y los empleados del sector ferroviario.
- 2) Los *sindicatos generales* («general unions»), que nacieron para hacer frente a la protección económica de los trabajadores e incluían trabajadores no cualificados. Entre éstos destacan: el Transport and General Workers Union y el General and Municipal Workers Union (como veremos a continuación evolucionaron hasta configurarse como unos de los sindicatos principales).
- 3) Los *sindicatos de empleo* («occupational unions»), donde se inscriben trabajadores de un tipo específico de empleo (por ejemplo, los camareros, los electricistas, etc.) y no de una determinada cualificación profesional. Su desarrollo es posterior al de las otras formas de organización que hemos mencionado, pero siempre anterior al de cualquier organización similar en otros países europeos.

Otra peculiaridad del sindicalismo inglés fue el desarrollo de los «closed shop» («taller cerrado») (61), que derivan del «control» sobre la oferta de trabajo de los sindicatos de

oficio. Mediante este sistema, y en determinados sectores, los trabajadores debían estar afiliados a un sindicato determinado antes de poder acceder a un puesto de trabajo («pre-entry closed shop») o debían afiliarse inmediatamente después de incorporarse en el centro de trabajo («post-entry closed shop»). Los sindicatos adquirirían gran poder a través de estos mecanismos, y los empresarios, por su parte, se beneficiaban de la representatividad de los líderes sindicales («shop stewards») y de su control sobre la totalidad de la plantilla.

Siguiendo su tradicional independencia que deriva de su capacidad y profesionalidad, los sindicatos consiguieron unos mínimos de protección para los trabajadores utilizando su fuerza sindical en lugar de la lucha parlamentaria y el respaldo legislativo. Se podría afirmar, en este sentido, que los sindicatos ingleses no son una creación de los partidos políticos (62) ni el resultado de una lucha de clases, como ocurrió en otros países. Junto a esto, y a diferencia del movimiento obrero socialista de la Europa continental, los sindicatos británicos contaban ya desde sus inicios con unos líderes pragmáticos que habían ido surgiendo en los centros de trabajo.

A partir de 1868 –Consejos de Manchester y Salford– se iniciaron reuniones entre las diversas asociaciones sindicales existentes, instituyendo el primer Congreso Sindical –Trade Unions Congress (63)– con carácter oficial. Años después, los líderes sindicales instituyeron su propia comisión parlamentaria, que fue el embrión del partido laborista inglés (1906). Este partido fue inicialmente financiado con fondos sindicales, aunque hay que esperar hasta la *Trade Unions Act* de 1913 para que se estableciera el derecho de los sindicatos a incluir en sus estatutos objetivos políticos (u otros lícitos, a condición de que sus fines principales fueran los propios de una organización sindical) (64).

Durante la primera guerra mundial, los sindicatos declaran una tregua, renunciando al derecho de huelga, y acuerdan colaborar en la producción. Durante este período se desarrollaron dos instituciones importantes: 1) los «shop stewards» (delegados de taller), y 2) los «Whitley Councils» (comités paritarios de conciliación y propuesta de salarios). También en la segunda guerra mundial la cooperación de los sindicatos con el gobierno fue importante, y al efecto, el TUC (Trade Unions Congress) adoptó varios planes de reforma que fueron llevados a la práctica (hay que destacar en este período que, a diferencia de lo que ocurrió en otros países europeos, no hubo una ruptura entre las organizaciones sindicales anteriores y posteriores a la segunda guerra mundial).

Durante las décadas siguientes, el movimiento obrero británico continuó evolucionando de manera constante (en 1948 contaba con 9 millones de afiliados sindicales frente a los 6 millones que tenía en 1939), en ocasiones presentando una gran conflictividad social que se canalizaba a través de huelgas y protestas colectivas.

Durante el mandato del partido laborista en el período 1964-1970 se promovió la participación de los sindicatos en la planificación económica y en la esfera pública, a través de: 1) la creación del NEDO –National Economic Development Council– en 1961 (organismo independiente de investigación), y 2) la instauración de las Juntas de capacitación industrial («Joint Industrial Committees»), mediante la *Industrial Training Act* de 1964.

La *década de los años setenta* está marcado por un enorme poder de negociación sindical, que se traduce en: 1) efectivas campañas de reivindicación de demandas salariales; 2) resistencia a la introducción de tecnología avanzada y a modificaciones en la organización del trabajo, y 3) oposición a cualquier medida que suponga la reducción de la plantilla. Se observa también en este período un *aumento importante en la afiliación sindical*, que alcanza a 13 millones de trabajadores (1969-1979: la tasa de densidad sindical (65) aumentó del 43 al 53%).

Las disposiciones en materia laboral promulgadas durante este período –*Employment Protection Act* de 1975 y *Trade Union and Labour Relations Act* de 1974– contribuyeron a este aumento en la afiliación sindical y a consolidar la negociación colectiva en los centros de trabajo.

En 1974 (victoria electoral del partido laborista), ante el crecimiento de la inflación, superior al de la productividad laboral, el gobierno busca reducir los incrementos salariales, mediante la firma con el TUC de un *pacto social* («Social Contract»), que tiene una duración de tres años. Durante este período adquiere gran importancia, en el círculo sindical, la filosofía del comité Bullock sobre la democracia industrial (66). En el plano ideológico se produce un cierto dualismo: por una parte, los sindicatos se identifican con el «free collective bargaining», siguiendo su tradicional «independencia»; mientras que, por otra, con la firma del pacto social, se adhieren a la intervención estatal en numerosas áreas de política económica y social.

Durante 1978-1979 se produce una oleada de huelgas (el llamado invierno del descontento –«winter of discontent»–), cuyas consecuencias afectaban más allá de a las partes en disputa (paralización de servicios públicos), generando un gran sentimiento antisindical. Estos hechos, junto con la fuerte recesión económica (la más importante en el Reino Unido desde los años treinta), contribuyeron notablemente a la victoria electoral del partido conservador en 1979 –con el liderazgo indiscutible de Margaret Thatcher (67). Se presenta en ese momento la oportunidad de modificar sustancialmente el sistema de las relaciones laborales y el papel de los sindicatos en éste.

4.2. Las organizaciones sindicales

El asociacionismo británico se estructura con carácter «multisindical» («multiunionism»), comprendiendo numerosas organizaciones fruto de fusiones entre sindicatos y de aparición de organizaciones «ad hoc» que responden a las necesidades de reclutamiento de afiliados en períodos determinados. En general, se puede afirmar que, en su evolución, los sindicatos se han diversificado en cuanto a su composición y se han concentrado en cuanto a su estructura.

La composición de los sindicatos actuales es principalmente *multisectorial* y *multiprofesional* (68). Algunos abarcan diversas categorías profesionales y clases de trabajadores de un determinado sector (por ejemplo, la Iron and Steel Confederation); otros abarcan a trabajadores de oficios diversos, con independencia de su pertenencia a un mismo o a diversos sectores (EETPU, Electrical, Electronic, Telecommunications and Plumbing Union); y los restantes basan la afiliación en los dos elementos descritos (Transport and General Workers Union, National Union of General and Municipal Workers). En el Cuadro adjunto se establece una relación de los principales sindicatos británicos y su número de afiliados (69):

Los sindicatos se configuran como asociaciones independientes, financiadas por las cotizaciones de sus miembros y organizadas «por y para sus afiliados» (70). Su larga tradición de autogobierno se traduce en la variedad y complejidad de las formas de constitución y de organización. Aunque sí existen aspectos comunes a todos ellos como, por ejemplo, que la unidad básica de organización es la sección local (el llamado «local branch») (71).

En cuanto a su funcionamiento, y como consecuencia del carácter descentralizado de la negociación colectiva, observamos un alto grado de autonomía local en la toma de decisiones, especialmente en el sector privado. Llama la atención la involucración de los niveles inferiores y el predominio de una filosofía democrática (participativa) en la elaboración de propuestas. En los principales sindicatos la dirección está en manos de un comité ejecutivo cuyas propuestas

–que se gestan en la asamblea general– prevalecen en numerosas ocasiones sobre los criterios de actuación del secretario general del sindicato.

Los sindicatos británicos se organizan en torno a *una única Confederación Sindical*, el TUC (Trade Unions Congress). Fundado en 1868, coordina y representa al movimiento sindical británico en el plano nacional desde hace más de un siglo. En este sentido, opera en dos esferas (72): 1) esfera «interna», como principal confederación sindical del país, agrupando al *90% de los afiliados británicos* (73) (datos de 1985), y 2) esfera «externa»: como organismo básico, reconocido por el gobierno, de representación de los trabajadores y de comunicación con la Administración. (Aunque es «formalmente» independiente del partido laborista, éstos trabajan conjuntamente en la elaboración de proyectos y propuestas de su interés.)

TUC no participa en la negociación colectiva ni tiene capacidad por sí mismo para convocar una huelga. Su labor se encamina a: la formación de líderes sindicales, la coordinación de las actividades sindicales, la representación de los trabajadores en diversos organismos tripartitos –como la Comisión de recursos humanos («Manpower Commission») y la Comisión para la seguridad e higiene en el trabajo–, y la resolución de conflictos entre los sindicatos miembros.

El hecho de que sólo exista una confederación responde principalmente a tres factores: en primer lugar, a la ausencia de una división sindical en base a la ideología política de los trabajadores; en segundo lugar, a los procesos de adquisiciones y fusiones entre sindicatos, especialmente a partir de la *Trade Union Amalgamation Act* de 1964; por último, a que la organización de los trabajadores del sector público y de los trabajadores de «cuello blanco» ha evolucionado desde unos sindicatos ya establecidos, y que no fueron creados «ad hoc» para la representación de los intereses de estos colectivos.

En el Congreso del TUC de 1987 se estableció una comisión especial («Special Review Body») para debatir la política de la organización en el futuro. Esta comisión se centró principalmente en dos áreas problemáticas: 1) el reclutamiento y la retención de los afiliados (se analiza a continuación), y 2) las relaciones entre sindicatos. Para hacer frente a las rivalidades entre sindicatos se modificaron las reglas de *Bridlington* en cuanto a la iniciativa sindical a la hora de buscar reconocimiento empresarial (legitimidad) para la negociación colectiva, especialmente en aquellos supuestos en los que se hubiera firmado con la empresa un «single-union agreement». Esta medida tiene por objeto impedir que determinados sindicatos –también afiliados al TUC– sean excluidos de la mesa negociadora. En 1988, la no observancia de estas reglas llevó a la expulsión del sindicato EETPU, aunque ha sido readmitido posteriormente en 1993.

Los principales sindicatos y su número de afiliados

TGWU	Sindicato de trabajadores del transporte y general	1.887.000
AUEW-E	Agrupación de trabajadores de la industria mecánica	1.100.000
GMWU	Sindicato general de trabajadores y de empleados municipales	916.000
NALGO	Asociación nacional de funcionarios de la Administración central y local	782.000
NUPE	Sindicato nacional de empleados públicos	699.000
ASTMS	Asociación de personal científico, técnico y directivo	491.000
USDAW	Sindicato de trabajadores de distribución comercial y afines	450.000
EETPU	Sindicato de trabajadores electricistas electrónicos de telecomunicaciones y fontaneros	405.000
UCATT	Sindicatos de trabajadores y técnicos de los ramos asociados a la construcción	312.000
NUM	Sindicato nacional de mineros	257.000
NUT	Sindicato nacional de profesores	232.000
COHSE	Confederación de empleados del servicio de salud	216.000
CPSA	Asociación de la Administración y servicios públicos	216.000
UCW	Asociación de trabajadores de comunicaciones	202.000
AUEW-TASS	Sección técnica y de supervisión de AVEW	201.000
SOGAT	Sociedad de trabajadores de artes gráficas	197.000
NUR	Sindicato nacional de ferroviarios	170.000

4.3. El sindicalismo en la actualidad

La tasa de densidad sindical (74) en el Reino Unido es del 39,8%, con un total de 10 millones de afiliados, agrupados en torno a 313 sindicatos. La afiliación sindical es muy alta en el sector público (80% de los empleados públicos están afiliados), y en el sector privado de la industria manufacturera (60%, en empresas con más de 25 trabajadores), frente

al sector servicios (únicamente el 20% de los trabajadores). Existen también grandes variaciones en atención al tamaño de las empresas y a su situación geográfica (en 1984, 43% de los trabajadores del sudeste del país; 47% de trabajadores londinenses; sin embargo, Gales y en el norte del país, más de un 70%).

A pesar del incremento en el número de afiliados «de cuello blanco», profesiones liberales y directivos, el descenso en la afiliación sindical global durante los años ochenta ha sido muy importante –TUC ha perdido 4 millones de afiliados desde 1979 (75)–.

Entre los factores determinantes de la afiliación sindical que contribuyen a la *caída en la tasa de afiliación sindical que comienza en la década de los años ochenta*, se encuentran los siguientes (hay que tener en cuenta que el descenso en la afiliación sindical es un fenómeno extendido en el mundo occidental y, por tanto, muchos factores serán comunes a otros países; sin embargo, sí se aprecia que la incidencia de algunos de éstos ha sido mayor en el caso del sindicalismo británico):

- 1) *La reestructuración industrial*: que conlleva la desaparición de ocupaciones y/o profesiones con una alta densidad de afiliación –reflejo directo de la extensión de los «closed shops»–.
- 2) *Los cambios en el mercado laboral*: que afectan a la composición (sexo, ocupación y sector) del mismo. De igual manera, el aumento del desempleo y la precarización del empleo existente (contratación temporal y a tiempo parcial) inciden sobre el número de afiliados potenciales. En este apartado pueden incluirse todos aquellos factores económicos que de alguna forma afectan al nivel de afiliación (salarios, inflación, etc.).
- 3) *El marco de regulación de las relaciones laborales*: existe evidencia (76) de que la legislación «antisindical» ha afectado a la disminución en la tasa de afiliación sindical en el Reino Unido. Sin embargo, algunos autores (77) aportan datos en los que justifican que el impacto de la legislación ha sido muy importante, pero no único; hay que tener en cuenta otros factores adicionales, como las políticas y prácticas de dirección de personal en las empresas, y la recesión económica. Además, el descenso en la afiliación sindical comenzó a principios de la década de los ochenta, cuando aún no habían empezado a sentirse los efectos de la legislación «antisindical».

Ya hemos comentado en el apartado 3.2.1 el impacto de la *legislación del gobierno conservador en la década de los ochenta*, sólo falta añadir el efecto de ésta en aspectos internos de la organización sindical: la *Trade Unions Act* de 1984 y la *Employment Act* de 1988 reforman el sistema de elección de los representantes sindicales («union officials»), creando una carga burocrática adicional al requerir una votación secreta postal, así como la obligatoriedad de someter a votación (78) –individual y secreta– numerosos aspectos. Asimismo, se recogen derechos de los afiliados sindicales frente al sindicato al que pertenecen. (A tal efecto, la EA de 1988 crea la figura del «Commissioner for the Rights of Trade Union members».)

Los sindicatos británicos, sin embargo, pronto comienzan a reaccionar y a adoptar *medidas para hacer frente a la pérdida de afiliados*, destacando las siguientes:

- 1) Los procesos de fusión y absorción intersindical (79).

- 2) La promoción de servicios y beneficios para los afiliados (asistencia legal, médica y financiera).
- 3) Políticas activas de reclutamiento para atraer a determinados colectivos (mujeres, jóvenes y minorías étnicas), así como a los trabajadores de empresas del sector servicios y de aquellas con tecnología avanzada (80).

El sindicalismo británico, aunque se trata en general de un movimiento relativamente reformista (defensor de un sistema económico mixto y más evolucionado, en términos ideológicos (81), que el sindicalismo de clase tradicional de países como Francia, Italia y España), no cuenta con el protagonismo ni con el apoyo social de la década de los setenta.

Ante la falta de respaldo del gobierno, los sindicatos se vuelven hacia Europa y confían en que la ratificación del Tratado de Maastrich y el reconocimiento de derechos de información, consulta y negociación a nivel de empresa, que recoge el *Social Charter*, les devuelva su papel principal en las relaciones laborales.

Entre las estrategias adoptadas –en sus relaciones con los empresarios– para hacer frente a la corriente «antisindical», se encuentran las concesiones a nivel de empresa, que conllevan en ocasiones una renuncia a antiguas conquistas sindicales. Por ejemplo, en las nuevas empresas se negocia la renuncia al derecho de huelga mediante cláusulas «non-strike», y el sometimiento de los conflictos colectivos a las decisiones arbitrales, a cambio de obtener el reconocimiento de su sindicato para la negociación colectiva.

Los autores hablan ahora del «new realism», la nueva realidad a la que tienen que hacer frente los sindicatos: pueden oponerse a los cambios, o aceptarlos y aprender a vivir con ellos. El futuro del sindicalismo en el Reino Unido es incierto, pero desde luego no volverá la época «gloriosa» –en términos de nivel de afiliación, cobertura de la negociación colectiva, participación sindical nivel macro– de la década de los setenta. («Unions have survived, but they have not created a new identity, and the idea of a labour movement is perhaps more distant than ever») (82).

5.- Los empresarios

5.1. Aspectos generales

En el Reino Unido predominan las grandes empresas –en 1987, más de la mitad del total de trabajadores en el sector manufacturero están empleados en empresas con más de 1.000 trabajadores (83)–. El proceso de fusión empresarial comienza en la década de los años sesenta como respuesta a presiones competitivas del mercado internacional. (En 1958, el 35% de los trabajadores de la industria manufacturera están empleados en empresas con más de 5.000 trabajadores; en 1979, había aumentado al 45%.) Sin embargo, el crecimiento en las plantillas que prevalece hasta los años ochenta comienza a disminuir a partir de ese momento (entre otros factores, debido a los cambios en los sistemas de producción, recesión económica, etc.).

A pesar de la concentración de la actividad económica en determinados sectores –sectores de la alimentación, eléctrico y financiero–, se observa en el Reino Unido una tendencia creciente hacia la diversificación, tanto vertical como horizontal. Otra característica del entramado empresarial es la existencia de multitud de empresas multinacionales, tanto británicas establecidas en el extranjero como extranjeras que operan en el Reino Unido.

Destaca en este sentido la llegada de capital japonés, principalmente en el sector del automóvil (Nissan, Toyota y Honda), componentes electrónicos (Toshiba) y banca (Nomura).

A diferencia de lo que ocurre en otros países industrializados, la banca no suele ser accionista mayoritaria de las principales compañías. Este factor explica la existencia de políticas corporativas basadas en la obtención de beneficio a corto plazo, que dificultan una adecuada planificación en el desarrollo y la evolución de la empresa a largo plazo.

Asimismo, hay que destacar el incremento en la externalización de la actividad industrial en la forma de: franquicias, subcontratación, «licensing» y «joint ventures». (El proceso de diversificación, división y descentralización de la producción ha ido más lejos en el Reino Unido que en otros países europeos.) Las compañías británicas están llevando a cabo importantes reestructuraciones internas que dan lugar a la división en unidades de negocio independientes, separando la dirección operacional de la dirección estratégica. Estos cambios han contribuido, y quizá provocado, el alto grado de descentralización en la negociación colectiva que analizaremos en los apartados siguientes. El fenómeno de la descentralización –que conlleva un incremento de la negociación a nivel de empresa, centro y planta de trabajo– ha sido importantísimo y ha provocado que los empresarios estén jugando un papel más activo en la negociación y en el diseño de las políticas de personal en sus empresas, permitiéndoles adoptar todo tipo de estrategias para un uso más eficiente del factor humano. Asimismo, con el apoyo de la legislación, los empresarios obtienen grandes concesiones sindicales, sobre todo en las empresas nuevas y en aquellas directamente afectadas por la recesión y la competencia internacional.

En cuanto a las principales respuestas de las empresas ante una mayor competitividad, y ante los cambios políticos y económicos comentados, se encuentran las siguientes (84):

- a) *Flexibilidad funcional*: que conlleva una ampliación de las tareas en los distintos puestos de trabajo, en lugar de una verdadera polivalencia del trabajador.
- b) *Flexibilidad numérica*: que implica un aumento notable en la contratación temporal, la subcontratación, el trabajo a domicilio y la externalización de la mano de obra.
- c) *Flexibilidad en el tiempo*: incremento de la jornada a tiempo partido, cambios en el cómputo anual del horario laboral, en los turnos de trabajo y en las horas extraordinarias.
- d) *Políticas de retribución*: que se apoyan en los resultados y en el desempeño; sistemas de participación en los beneficios y acciones de la empresa («profit sharing schemes y employee share option schemes»).
- e) *Políticas de participación*: que buscan la motivación de los trabajadores mediante el establecimiento de: círculos de calidad, grupos de comunicación («team briefing»), etc.

La generalización de estas medidas ha sido escasa, introduciéndose con carácter oportunista y aislada de una política general de recursos humanos integrada («Human Resource Management»). Existe poca iniciativa para desarrollar sistemas formales paralelos a la negociación colectiva a nivel de empresa. La llamada «democracia industrial», que consiste en la elección de representantes de trabajadores en los órganos de dirección de las empresas –como sucede en Alemania y Francia– ha tenido una aceptación limitada, tanto en la esfera empresarial como en la sindical.

El estilo de dirección empresarial británico es, por tanto, altamente de carácter unilateral. Los puestos de trabajo se definen cada vez más en atención a las exigencias de la empresa y con independencia de la estructura o categorías profesionales existentes en el mercado de trabajo. Y los sistemas salariales se diseñan en atención a la contribución individual o colectiva a la empresa, abandonando principios de solidaridad colectiva. Sin embargo, y a pesar de la existencia de evidencia contradictoria, no parece probable que el poder empresarial británico y el ambiente «antisindical» que se respira, lleguen al extremo alcanzado en numerosas empresas estadounidenses.

5.2. Las organizaciones empresariales

La organización de los empresarios británicos es tan plural –existen cerca de 320 organizaciones empresariales– y compleja o más que la de los sindicatos. Mientras unas asociaciones son de naturaleza puramente local y organizan únicamente parte de un sector industrial, otras son de alcance nacional, cubriendo la totalidad del sector. La mayor asociación de empresarios unisectorial es la Federación de Empresarios de la Ingeniería (Engineering Employer's Federation), fundada en 1896, que cuenta en la actualidad con 18 asociaciones regionales y agrupa a 6.700 centros de trabajo. Otras federaciones sectoriales importantes son las siguientes: CIA (Asociación de la Industria Química); CMF (Federación de la Industria Textil); BPIF (Federación del sector de la Imprenta), y BEC (Federación de los empresarios de la construcción).

Destaca el bajo nivel de afiliación de las empresas; menor que en otros países europeos. Este hecho responde principalmente a la estructura descentralizada de la negociación colectiva y al carácter no vinculante de los acuerdos que se firman (como veremos en el apartado sobre la negociación colectiva, los convenios colectivos se consideran «acuerdos entre caballeros», excepto en el caso de que las partes expresamente establezcan su carácter contractual). Asimismo, muchas de las grandes compañías multinacionales, que en los países vecinos pertenecen a las organizaciones empresariales, no se afilian en el Reino Unido (por ejemplo: Ford, Peugeot-Talbot, Vauxhall, ICI).

La CBI (Confederation of British Industry) es la confederación empresarial más importante en el Reino Unido, equivalente a la confederación sindical TUC. La CBI se fundó en 1965, a raíz de la fusión de tres importantes confederaciones empresariales (85). En la actualidad comprende aproximadamente 200 organizaciones empresariales y cerca de 4.000 empresas individuales –más de la mitad de los trabajadores ingleses están empleados en empresas miembro–.

La CBI –junto con el Institute of Directors– se configura como un importante centro de poder y de representación empresarial ante los sindicatos, el gobierno y el público en general. Sin embargo, al igual que el TUC, no participa directamente en la negociación colectiva. Además, a diferencia de los que ocurre en otros países europeos, no existen –en la actualidad– mecanismos de coordinación en la determinación de los aumentos o revisiones salariales. Por tanto, el poder empresarial que derivaría de su asociacionismo y de la actuación colectiva se considera limitado. La CBI es básicamente un grupo de presión, cuya tarea principal es la de representar los intereses de sus miembros.

Rara vez a lo largo de su historia participó en negociaciones formales con el TUC. Los contactos entre la CBI y el TUC se han realizado indirectamente a través de algún intermediario del gobierno o en los diversos órganos tripartitos existentes (por ejemplo, el NEDO –Consejo Nacional para el Desarrollo Económico–, fundado en 1962). En los últimos

años se han celebrado reuniones informales entre los líderes del TUC y de la CBI, pero no se ha llegado a la firma de ningún acuerdo entre éstos.

A diferencia de sus homólogos en otros países europeos (el CNPF francés, el BDA alemán y la Confindustria italiana), la CBI está abierta a que ingresen como miembros tanto empresas individuales como organizaciones empresariales y cámaras de comercio (86).

5.3. El Estado como empleador (el sector público)

El sector público británico abarca en la actualidad al 22% del total de trabajadores en el Reino Unido (aproximadamente 6 millones de personas) (87). Destaca una importante presencia de mujeres en este sector, especialmente en educación, sanidad y servicios sociales.

Tradicionalmente, el Estado ha sido considerado como buen empleador, ofreciendo seguridad en el empleo y unas condiciones laborales aceptables (88). El «sistema» de relaciones laborales del sector era utilizado por sucesivos gobiernos, hasta la década de los años sesenta, como «modelo» a seguir en las relaciones entre los actores sociales. Predominaba la negociación colectiva centralizada (89), que junto con la aplicación del «principio de comparabilidad» («fair comparison»), permitía mantener los salarios y las condiciones de trabajo en línea con los del sector privado. Asimismo, se evitaba la aparición de numerosos conflictos mediante elaborados procedimientos de consulta, sometiéndose a arbitraje aquellos aspectos en los que era necesario el acuerdo entre las partes.

A partir de los años sesenta, el deterioro en la economía dio lugar al establecimiento –y posterior colapso– de pactos sociales para la moderación salarial. En la década de los setenta comienza a acentuarse la tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva, generalizándose la firma de «productivity agreements» (acuerdos sobre productividad). Asimismo, como hemos comentado en el apartado 3.4 sobre conflictos colectivos, en los años setenta empiezan a surgir conflictos en el sector público.

Las diversas disposiciones legislativas introducidas durante el mandato conservador en la *década de los ochenta* (se analizan en el apartado correspondiente) afectaron también de manera directa a las relaciones laborales en el sector público. En primer lugar, se ha suprimido el «principio de comparabilidad» en la determinación de los salarios, sustituyéndose por el de «posibilidad de pago» («ability to pay»), que queda definido por unos límites monetarios. El nuevo sistema introduce diferencias salariales entre los distintos grupos y categorías profesionales en atención a la posición –en cuanto a su competitividad– del servicio público en el mercado. (La introducción del principio de «cash limit» dio lugar a numerosas disputas en los sectores del acero, sanitario, educación y en compañías públicas de abastecimientos de aguas.)

En este sentido, cabe afirmar que el gobierno británico ha demostrado en numerosas ocasiones su preferencia por una mayor descentralización de la negociación colectiva en este sector, inclinándose hacia una negociación que refleje las circunstancias de los mercados de trabajo locales.

En segundo lugar, la Administración conservadora impulsó grandes restricciones al ejercicio del derecho de huelga en el sector público. Un ejemplo significativo fue la «derrota» del sindicato de los mineros en 1985 (véase apartado 3.4 sobre los conflictos colectivos). Asimismo, en 1983, el gobierno intentó retirar el derecho de afiliación sindical a los empleados públicos en Cheltenham (centro de comunicaciones del Ministerio de Defensa), encontrándose con una fuerte ofensiva sindical.

Por último, el proceso de privatización de empresas públicas y la subcontratación de servicios (transporte, mantenimiento y limpieza) está afectando al nivel de empleo de los funcionarios públicos (90), y contribuyendo al deterioro de las relaciones entre éstos y la Administración.

El porcentaje de afiliación sindical en este sector continúa siendo muy alto, un 81%, en comparación con el sector privado (cerca del 39%), aunque los principales sindicatos han sufrido pérdidas importantes en el número de afiliados durante la década de los ochenta (en TGWU, Sindicato de Trabajadores del Transporte, el número de afiliados disminuyó un 37% durante el período 1979-1988) (91).

Principales confederaciones empresariales	Cobertura	Organizaciones más importantes
<p style="text-align: center;">CBI (Confederation of British Industry)</p>	<p style="text-align: center;">El 50% del total de trabajadores están empleados en empresas miembro</p>	<p style="text-align: center;">Cuenta con 4.000 empresas individuales y con 200 organizaciones empresariales y cámaras de comercio</p> <p style="text-align: center;">*EEF (Federación de empresarios del Metal)</p> <p style="text-align: center;">*CIA (Asociación de la Industria Química)</p> <p style="text-align: center;">*CMF (Federación de la Industria Textil)</p>

6.- La negociación colectiva

6.1. Antecedentes y características generales

La negociación colectiva es *la forma más importante de regular las relaciones laborales y de determinar las condiciones de trabajo en el Reino Unido* (el salario base del 75% de los trabajadores queda determinado en los acuerdos colectivos) (92). Como ya se ha hecho referencia en apartados anteriores, el Reino Unido fue el país pionero en el desarrollo de un sistema de relaciones laborales. Los diferentes actores e instituciones han ido evolucionado con una marcada tendencia hacia el compromiso, sin intervención legal o

administrativa y, por tanto, hacia el desarrollo sin precedentes de la negociación colectiva como principal fuente reguladora de las relaciones entre los actores sociales (en claro contraste con el «modelo» continental europeo).

En cuanto a la evolución de esta institución a lo largo de este siglo y hasta la década de los años sesenta, nos remitimos a lo comentado en el apartado 4 sobre los antecedentes de los sindicatos.

La gran conflictividad en el ámbito laboral de la década de los sesenta dio lugar al establecimiento, en 1965, de la Comisión Donovan para el estudio de las relaciones laborales. En esta Comisión se hicieron las siguientes reflexiones: 1) la existencia en las empresas británicas de dos sistemas de negociación diferentes: por una parte, la negociación sectorial, que da lugar a una serie de acuerdos de carácter «formal» (escritos); y, por otra, la negociación «informal» (verbal) a niveles inferiores, es decir, en la empresa o centro de trabajo, y 2) esta dualidad –y la fragmentación que conlleva– propicia demandas salariales que crean presiones inflacionistas y, además, contribuye a aumentar la conflictividad social.

Los expertos de la Comisión Donovan aconsejaron que debían «formalizarse» los acuerdos alcanzados en la empresa y centros de trabajo, que los empresarios británicos debían responsabilizarse de la negociación en el ámbito de su empresa, y los sindicatos, por su parte, debían organizar la representación de los trabajadores también en este nivel negociador.

Bajo este contexto, el gobierno promovió la *formalización de la negociación en la empresa* mediante la creación de un Consejo Nacional sobre Salarios (National Board for Prices and Incomes) (1965-1970), una Comisión sobre relaciones laborales (Commission on Industrial Relations) (1968-1974) y el ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) (1974).

Las empresas también contribuyeron a generalizar la formalización de los acuerdos a nivel de empresa, y para ello: 1) desarrollaron elaborados procedimientos para la negociación y consulta de resolución de disputas, despidos, disciplina, etc., y 2) modificaron anticuados sistemas de retribución que ligan la misma al número de piezas realizadas («piecework systems»), por otros sistemas que introducen pluses de productividad y de calidad, de carácter colectivo. Todo ello al objeto de promover una mejora en el contenido de los acuerdos que se negocian en niveles inferiores al nivel sectorial.

Asimismo, el gobierno conservador estableció, mediante la *Industrial Relations Act* (93) en 1971, que el convenio colectivo formalizado por escrito se presume como verdadero contrato, y por tanto obliga a las partes. Ante la fuerte oposición sindical, el gobierno derogó esta disposición, y el gabinete laborista (1974-1979) promulgó la Ley sobre Sindicatos y Relaciones Laborales (*Trade Unions and Labour Relations Act*) de 1974, que recoge lo siguiente:

- 1) El convenio colectivo queda relegado a la esfera del Derecho común; se trata de un «*acuerdo entre caballeros*», *excepto que las partes pacten expresamente su carácter contractual* (94). (El convenio no tiene naturaleza normativa propiamente dicha y puede, por tanto, ser excluido de la regulación de la relación individual de trabajo por acuerdo expreso entre los sujetos de la misma.)
- 2) El convenio colectivo sólo tendrá carácter contractual respecto de los afiliados cuando éstos –en cuanto a partes– actúen expresamente como representantes; o en el caso en que sea costumbre profesional que dichas cláusulas convenidas se incorporen a los contratos individuales de trabajo.

Únicamente esta Ley –la *Trade Union and Labour Relations Act* de 1974–, establece lo que debe entenderse por convenio colectivo: «*acuerdo concluido entre uno o varios sindicatos y uno o varios empresarios, relativos a una o varias de las cuestiones mencionadas en el artículo 29*». El citado artículo 29 hace referencia a aquellas cuestiones susceptibles de constituir objeto de un conflicto de trabajo («*trade dispute*») en sentido amplio: «aquellas controversias surgidas entre empresarios y trabajadores, o entre los propios trabajadores, relacionadas con alguna de las cuestiones y materias que son propias de la relación laboral». Posteriormente, la *Employment Act* de 1980 limita el concepto de conflicto de trabajo a las controversias surgidas entre los trabajadores y «su» empresario, y a aquellas materias que guarden una conexión íntima con las materias propias de la relación laboral. Por último, la *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992 recoge las materias sobre las que pueden versar los conflictos de trabajo: «*condiciones de empleo, contratación, suspensión o extinción del contrato de trabajo, disciplina, distribución de tareas y/o puestos de trabajo, prerrogativas concedidas a los delegados sindicales y negociación colectiva*».

Siguiendo la tradicional «voluntariedad» de las relaciones laborales británicas, no existe en el sistema legal ninguna mención referente al deber de negociar por parte del empresario ni al derecho a la negociación por parte de los sindicatos; y, además, el contenido de la negociación puede ser determinado libremente por los empresarios y los trabajadores.

En cuanto al *ámbito de la negociación* –nivel en el que tienen lugar las negociaciones– destacan principalmente los siguientes niveles de negociación (que se analizan en apartados siguientes):

6.2. *La negociación sectorial* («multi-employer bargaining»)

6.3. *La negociación a nivel de empresa*

En la actualidad estamos presenciando un *giro importante en el ámbito de la negociación, hacia una descentralización (95) de la misma*. Se observa un gran *descenso en la práctica y contenido de la negociación sectorial, que está siendo sustituida por la negociación en niveles inferiores: la empresa, la planta y/o el centro de trabajo*. Datos (96) del Workplace Industrial Relations Survey (WIRS) muestran la evidencia: en 1984, el 26% del personal directo («manual workers») y el 16% de los indirectos («non-manual») tenían el salario determinado en acuerdos sectoriales; seis años después, en 1990, estas cifras descienden al 13% para el personal directo y al 6% para el indirecto.

La descentralización en la negociación colectiva en el Reino Unido, que se refleja en la creciente disminución en la cobertura de los acuerdos sectoriales, responde a diversos factores (que hemos ido comentando a lo largo del documento): el descenso en la tasa de densidad sindical, desaparición de los «closed shops», disminución en el número de sindicatos reconocidos para la negociación y en el número de «shop stewards», etc.

Además, el movimiento descentralizador está en línea con la política del gobierno actual, que persigue suprimir cualquier barrera al libre funcionamiento de los mercados. En este sentido, como hemos comentado en el apartado 3.1 sobre la legislación laboral durante el mandato de Margaret Thatcher, se ha eliminado durante la década de los ochenta cualquier regulación existente sobre negociación colectiva (por ejemplo, la que regula los «Wage Councils»). De igual manera se ha hecho especial hincapié (*Employment Act* de 1982) en que el reconocimiento de los sindicatos para la negociación colectiva es competencia exclusiva de la empresa.

6.2. La negociación sectorial («multi-employer bargaining»)

A pesar del movimiento descentralizador de la negociación colectiva, los acuerdos sectoriales siguen siendo importantes en la determinación de las condiciones de trabajo en determinados sectores industriales; por ejemplo, en confección, construcción y artes gráficas. En estos sectores, los convenios sectoriales recogen tanto aumentos salariales como acuerdos relativos a: la jornada, vacaciones, horas extraordinarias y otros complementos.

Asimismo, en el sector público predomina la negociación sectorial. Sin embargo, a raíz del proceso de privatización del sector iniciado en 1980, el gobierno apoya una doble política (97): por un lado, una mayor centralización y control en materia de aumentos salariales y, por otro, persiguiendo la igualdad con el sector privado, una descentralización en la negociación de aspectos no salariales.

6.3. La negociación a nivel de empresa

Como hemos dicho, durante la década de los ochenta la negociación a nivel de empresa se constituye como *el principal nivel de negociación en el sector privado*, por encima de la negociación sectorial y de la negociación a nivel de planta o centro de trabajo.

Existe enorme variedad en la forma en que se lleva a cabo la negociación a nivel de empresa. En algunos centros de trabajo, la representación está muy fragmentada y el empresario negocia con varios delegados sindicales («shop stewards») de los distintos sindicatos. En la mayoría de los casos se crean dos comisiones negociadoras: una para el personal directo («manual workers») y otra para el indirecto («non-manual»), y en raras ocasiones se establece una única mesa negociadora.

Existe evidencia (98) de un cambio en el *contenido* de la negociación, ya que numerosos aspectos han pasado de ser negociados a ser meramente consultados o solamente comunicados. Los sindicatos demandan en ocasiones la negociación de materias hasta ahora competencia del empresario –como políticas de marketing, de producción e inversión–, pero suelen encontrarse con clara oposición por parte de los empresarios, que consideran que estos aspectos son de su exclusiva competencia.

En las empresas de reciente instalación se han firmado acuerdos significativos e innovadores que, aunque varían entre sí, han sido denominados por los autores como «New Technology Agreements» o «New Style Agreements» (99).

Los empresarios, ante un marco normativo que podríamos calificar –a la vista de lo expuesto– como favorable a la empresa (ya que no se recoge la obligación de negociar ni de reconocer a determinados sindicatos en atención a su representatividad), han introducido diversas modalidades de flexibilidad, han impuesto cláusulas de prohibición de huelgas y la obligación de someter sus diferencias a las decisiones arbitrales o a procedimientos pactados.

Por su parte, el TUC (Trade Unions Congress), como representante de los sindicatos británicos, está aconsejando a los líderes sindicales que acepten los nuevos acuerdos que propone la dirección de las empresas, siempre y cuando éstos establezcan mecanismos de información y consulta efectiva para los representantes de los trabajadores. Sin embargo, algunos autores (100) establecen que la existencia de acuerdos que contemplen estos mecanismos, así como nuevas prerrogativas para los representantes, suele ser escasa.

El fenómeno de la descentralización de la negociación colectiva de alguna manera beneficia a las empresas, ya que tienen mayor facilidad para coordinar las negociaciones a niveles inferiores. La negociación a nivel de empresa favorece, asimismo, la flexibilidad en el mercado de trabajo local, y permite la firma de acuerdos en atención a las circunstancias de cada empresa. Sin embargo, siguiendo la teoría de algunos autores (101), una fragmentación acusada en la estructura de la negociación podría llegar a afectar negativamente a la economía del país, ya que dificulta la consecución de acuerdos económicos globales (coordinación en las demandas salariales) que, en determinados momentos, beneficiarían a la creación de empleo y al control de los salarios y de la inflación.

La negociación colectiva en el Reino Unido

– **Ambito de la negociación:** la negociación colectiva tiene lugar principalmente en dos niveles de negociación:

1) La negociación sectorial

2) La negociación a nivel de empresa

Se observa un giro importante en el ámbito de la negociación, hacia una descentralización de la misma. La negociación sectorial está siendo sustituida por la negociación en niveles inferiores: la empresa, la planta y/o el centro de trabajo.

1) La negociación sectorial:

La negociación sectorial sigue predominando en determinados sectores: confección, construcción, artes gráficas, así como en el sector público. En estos sectores los convenios recogen tanto aumentos salariales como acuerdos relativos a jornadas, vacaciones, horas extraordinarias y otras condiciones de trabajo.

2) La negociación a nivel de empresa:

Se constituye como el principal nivel de negociación en el sector privado. El contenido de los acuerdos difiere enormemente entre sectores y empresas.

-
- (1) «Estos hechos desembocaron en el llamado «Winter of Discontent» (invierno del descontento), 1978-1979. El gobierno parecía haber perdido el control sobre la economía y la sucesión de huelgas en el sector público terminó con la credibilidad del partido laborista en el poder». En Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 9.
- (2) En «El Empleo en Europa, 1992», Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales de la Comisión de Comunidades Europeas, pág. 39.
- (3) Paddy Ashdown es el líder parlamentario del Liberal-Democratic Party, y Charles Kennedy es el presidente del mismo.

- (4) Los sindicatos tenían la posibilidad de ejercer el derecho en bloque en las confederaciones anuales del partido, y disponían de un 40% de los votos totales en la elección del líder y del número dos.
- (5) «*Los sindicatos tienen claro que no les gusta perder poder e influencia sobre un partido al que financian, pero son conscientes de que provocar un enfrentamiento sobre esta materia debilitaría al laborismo*». Luis F. Filgado, en *El Mundo*, 9 de septiembre de 1993.
- (6) El programa político del partido en materia de relaciones laborales se apoya como pilar básico en la lucha contra el desempleo. Entre las propuestas principales, destacan: el establecimiento de un salario mínimo, la creación de un programa de inversión para frenar la destrucción de empleo, el reconocimiento del papel de los sindicatos en la sociedad, la *reactivación* de la legislación laboral y sindical (apoyo total al Tratado de Maastricht en las mismas condiciones que el resto de la Comunidad Europea), la mejora de las condiciones laborales, etc. Asimismo, en otros aspectos de la política, se muestra partidario de: sustituir la Cámara de los Lores por otra elegida democráticamente, descentralizar el poder y desarrollar más el concepto de servicio público, en claro contraste con el liberalismo y el movimiento *privatizador* de la época del «thatcherismo», *El Mundo*, 22 de julio de 1994.
- (7) Consejo de Relaciones Laborales, Comunidad autónoma del País Vasco, «Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en Occidente», pág. 415.
- (8) «*This would be achieved by imposing obligations on the employer: to recognize the key role of unions; formalizing the bargaining process; giving the shops stewards a more formal responsibility by an extension of their functions; recognizing their need for training and for the provision of facilities that would enable them to carry out their tasks more effectively.*», en Roberts, B. C., «Industrial Relations in Europe», pág. 104.
- (9) El resultado de esta concertación social fue positivo: se contuvieron los incrementos salariales y disminuyeron las disputas durante los tres años siguientes a la firma del contrato. Sin embargo, el acuerdo no perduró en el tiempo. El fracaso de la concertación reflejó, una vez más, las deficiencias de un sistema de negociación salarial altamente descentralizado y, por ello, la imposibilidad de controlar el contenido de los acuerdos que se firmaban en el sector privado.
- (10) Como veremos en el apartado 4.1, con el apoyo de estas dos leyes los sindicatos se embarcaron en una importante campaña de reclutamiento de afiliados, y de consolidación de la negociación colectiva (y de la función de los «shop stewards») en el centro de trabajo.
- (11) Ya durante el siglo XIX la misión del marco normativo laboral consistía únicamente en proteger a aquellos trabajadores que quedaban excluidos de la negociación colectiva (que en todo caso era voluntaria), y a los más débiles: mujeres y niños. Se regulaban derechos mínimos cuyo contenido podía ampliarse mediante acuerdo colectivo. Este sistema beneficiaba a ambos: por un lado, los empresarios no deseaban impedimentos a su libertad de acción y, por otro, los sindicatos no querían una intervención estatal en materia de relaciones laborales.
- (12) El «closed shop» (taller cerrado) consiste en una práctica sindical, existente en determinados sectores, mediante la cual se exige que los trabajadores estén afiliados a un sindicato específico como requisito: 1) para acceder a un puesto de trabajo («pre-entry closed shop»), ó 2) inmediatamente después de acceder al mismo («post-entry closed shop»). Más información en el apartado 4.
- (13) Se disminuye el período de elegibilidad (período de tiempo necesario para poder acceder a un derecho determinado) para la obtención de la compensación por despido improcedente («unfair dismissal»), por despido colectivo («redundancy»), y para la obtención de los permisos por maternidad. La regulación anterior contemplaba un período de elegibilidad de 6 meses de antigüedad; a partir de este momento, el período necesario para la adquisición de los derechos antes mencionados será de 2 años. Sin embargo, una disposición aprobada el 16 de octubre de 1994 otorga 14 semanas de permiso por maternidad para aquellas mujeres que no alcancen los 2 años.
- (14) En el caso de huelga permitida («official industrial action»), se admite el despido siempre que se despida a todos los trabajadores que participan en la misma. Más información en el apartado 3.4 sobre los conflictos colectivos.
- (15) Figura jurídica que dota de legitimidad a determinadas huelgas o protestas que, en principio, si no jugara la «inmunidad», se considerarían actos ilegítimos. Más información en el apartado 3.4 sobre conflictos colectivos.
- (16) Se exige votación por correo con el objeto de que sea la Oficina de Correos quien controle la votación.
- (17) Gregg, P., S. Machin y D. Metcalf, «Signals and cycles: productivity growth and changes in union status in British companies 1984-89», Center of Economic Performance, London School of Economics, DP 49, agosto de 1991.
- (18) Más información en los apartados 3.4 sobre los conflictos colectivos y 3.5.3 sobre los despidos colectivos.
- (19) En Metcalf, D., «British Unions: Membership, Power and Impact», 1991.
- (20) Véase nota nº 13.
- (21) Se trata de un principio de aplicación en el sector público mediante el cual se persigue alcanzar determinada igualdad salarial con el sector privado. Más información en el apartado 5.3.

- (22) En Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 15.
- (23) Metcalf, D., «Labour Legislation 1980-1990: philosophy and impact», LSE mimeo, 1990.
- (24) *Workplace Industrial Relations Survey* de 1984.
- (25) Otra figura distinta a los «shop stewards» es la de los «union officials», que son las personas que trabajan para los sindicatos «con plena dedicación». En principio, los trabajadores únicamente acudirán a los «union officials» cuando surjan problemas que requieran el asesoramiento de las organizaciones sindicales.
- (26) Como se ha hecho referencia anteriormente, las características de la revolución industrial británica sentaron las condiciones favorables para el desarrollo de la figura del «shop steward». Estos representantes sindicales llegaron a controlar en el centro de trabajo: la organización de la producción, el salario y las condiciones laborales, estableciéndose relaciones cooperativas entre los mandos y los «shop stewards».
- (27) Más información en el apartado 2.3 sobre la política sociolaboral en las últimas décadas.
- (28) Datos de Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág 22, establecen que en 1961 había 90.000; en 1968, 175.000 y, a finales de los años setenta, entre 250.000 y 300.000 «shop stewards» en el Reino Unido.
- (29) La *Employment Act* de 1982 establece que será la empresa quien decida si reconoce a uno/varios/ ningún sindicato para la negociación colectiva.
- (30) El ACAS (Servicio consultivo de arbitraje y conciliación) se encarga de la edición de unos *Codes of Practice* sobre diversas materias de las relaciones laborales que, aunque carecen de carácter legal, son tenidos en cuenta por los tribunales. Más información en el apartado 3.4 sobre conflictos colectivos.
- (31) Consejo de Relaciones Laborales, Comunidad Autónoma del País Vasco, «Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en Occidente», pág 416.
- (32) Los tribunales ordinarios tienen ciertas competencias: 1) en materia de apelación (las partes –en un plazo de 42 días– pueden apelar las decisiones de los tribunales industriales ante el *Employment Appeal Tribunal*, y solicitar que éste se pronuncie sobre cuestiones de interpretación de preceptos legales –no podrá entrar de nuevo en el conocimiento de la causa–), y 2) en cuanto a la supervisión de las decisiones de organismos públicos, como el ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) y el CAC (Central Arbitration Committee).
- (33) Son semejantes a los *Conseils de Prud' hommes* franceses.
- (34) El TUC (más información en el apartado 4.2) tiene su propio organismo para resolver conflictos intersindicales (el «Disputes Committes») y cuenta también con una Comisión especial para atender temas sindicales (el «Independent Review Committe»).
- (35) Consejo de Relaciones Laborales, Comunidad Autónoma del País Vasco, «Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en Occidente», pág 418.
- (36) Asimismo, el Central Arbitration Committee tiene capacidad para resolver conflictos en materia de los derechos de información de los representantes sindicales. Por último, se recogen dos nuevas figuras con funciones de mediación en conflictos colectivos: 1) el «Commissioner for Protection Against Unlawful Industrial Action», regulado en la Ley de Reforma Sindical y Derechos de Empleo de 1993, para asistir a aquellos particulares que deseen demandar a los convocantes de una huelga que consideran ilegal, y 2) el «Commissioner of the Rights of Trade Unions Members», para asistir a aquellos trabajadores afiliados que presentan sus demandas contra el sindicato al que pertenecen.
- (37) Hay que tener en cuenta también que el Reino Unido carece de Constitución y, por tanto, de legislación de desarrollo de la misma.
- (38) Existe una relación directa e inversa entre el índice de desempleo y la conflictividad laboral. La década de los años sesenta fue de pleno empleo: se puede afirmar en este sentido que la capacidad de reivindicación de los trabajadores era mayor –y el riesgo de participar en huelgas menor– durante esta década que en las décadas siguientes.
- (39) La *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992 recoge en la sección 244 las materias sobre las que pueden versar los conflictos de trabajo: «condiciones de trabajo, contratación, suspensión o extinción del contrato de trabajo, disciplina, distribución de tareas y/o puestos de trabajo, y negociación colectiva».
- (40) En este caso se tendrán en cuenta las normas y el procedimiento que establecen en la legislación sobre los despidos colectivos. La OIT ha denunciado esta práctica en frecuentes ocasiones.
- (41) Esto queda reflejado en la disputa minera de 1984-1985 –el mayor conflicto colectivo desde 1926– entre el National Coal Board (conjunto de empresas públicas del sector minero) y el National Union of Miners (sindicatos de los mineros). Hasta 1984 habían sido capaces de asumir la progresiva reducción en la actividad y consiguiente destrucción de empleo. La confrontación comienza con el anuncio de NCB del cierre de dos minas. El sindicato minero (NUM) no quiso convocar una votación por miedo a que la mayoría de sus afiliados no secundara la huelga. Su estrategia consistió en dejar que los líderes locales más radicales convocaran sus propias huelgas. La actuación de los piquetes acaparó la atención pública, convirtiendo esta huelga en un enfrentamiento social que dividía a los diversos sectores de la población. Sin embargo, el agotamiento de las reservas económicas y la falta de apoyo de otros sindicatos –junto con la habilidad de la Administración para manejar la situación– terminaron con una clara derrota para el sindicato de los mineros.

- (42) La Ley de protección al empleo de 1977 (*Employment Protection Consolidation Bill*), que entró en vigor en 1978, recoge varias disposiciones anteriores sobre la materia: La Ley de contratos de empleo de 1972, que fija los plazos de preaviso a seguir antes de proceder al despido; la Ley sobre reducción colectiva del personal (*Redundancy Payment Act*) de 1965; La Ley de protección al empleo de 1975, donde se recogen preceptos relativos a la protección del trabajador en caso de despido injusto («unfair dismissal»).
- (43) Existe, además, un *tercer tipo*: como proceso alternativo a una reclamación por despido improcedente («unfair dismissal»), se encuentra el «Wrongful dismissal», que se produce por incumplimiento del contrato. Se trata de una reclamación típica del personal ejecutivo para evitar el tope indemnizatorio máximo existente en la reclamación por despido improcedente. También procede cuando no se cumplen los requisitos para reclamar un «unfair dismissal» = 2 años consecutivos de empleo; 5 años en caso de trabajo a tiempo parcial. Establece la ley la necesidad de observar el período de preaviso mínimo y las reclamaciones se dirigen a los tribunales civiles (generalmente *County Courts*).
- (44) Por ejemplo, se consideraría procedente el despido de un conductor de camiones si éste hubiera perdido el permiso de conducir y no existiera la posibilidad de ofrecerle empleo alternativo.
- (45) Aunque no existe normativa que regule una protección especial en caso de despido de un representante de los trabajadores, numerosos convenios colectivos recogen las reglas y el procedimiento a seguir en caso de que el trabajador afectado sea un «shop steward».
- (46) Quedan excluidos: los miembros de la policía y de las fuerzas armadas, trabajadores en edad de jubilación, y todos aquellos trabajadores que gocen de un procedimiento voluntario de reclamación contra su despido, acordado en contrato y aceptado por el Ministerio de Trabajo.
- (47) El tope mínimo de 2 años consecutivos de empleo fue introducido en la *Employment Act* de 1989.
- (48) En marzo de 1994, la *House of Lords* (máxima instancia judicial del país) emitió un fallo por el que los trabajadores a tiempo parcial tendrán que recibir la misma compensación económica, y deberán aplicárseles los mismos derechos, en caso de despido, que aquellos que tienen los trabajadores contratados a jornada completa. El fallo declara que la legislación es, en este punto, discriminatoria, y que atenta contra la legislación europea en lo que se refiere al trabajo a tiempo parcial, violando el artículo 119 del Tratado de Roma, así como la directiva sobre igualdad de remuneraciones. Después de este fallo se espera que el gobierno modifique la normativa actual recogida en la *Employment Protection Act* de 1978. Asimismo, es posible que este fallo sirva de precedente en una equiparación en materia de maternidad y pensiones (hay que tener en cuenta que, en 1993, el 42% del empleo femenino en el Reino Unido es a tiempo parcial).
- (49) Aunque se reconoce el derecho del trabajador a la readmisión, en la mayoría de los casos los tribunales industriales no obligan a readmitir (de los 2.530 casos de despido improcedente declarados en sentencia por los tribunales en 1990-1991, sólo 68 contemplaban la readmisión).
- (50) En «The Law at Work», Labour Research Department (LRD) Booklets, mayo de 1994, pág. 67.
- (51) «El procedimiento legal de despido colectivo puede, por otra parte, ser modificado o sustituido por la actuación combinada de la negociación colectiva y de la autoridad laboral. En efecto, en los supuestos en los que exista en vigor un convenio colectivo que establezca normas respecto a la recolocación de los trabajadores afectados para los supuestos de despido por exceso de personal o en relación con el tratamiento negocial de este tipo de despidos, si son en su conjunto tan favorables como los previstos en la *Employment Protection Act* de 1975, la autoridad competente puede excluir la aplicación de las normas legales en el ámbito correspondiente. Hace falta, en cualquier caso, que el acuerdo colectivo establezca procedimientos de garantía para las obligaciones que de él derivan.» Goerlich Peset, J.M., «Informe técnico-jurídico sobre: El despido colectivo en la Europa Comunitaria», *Actualidad Laboral* nº 11/15, 21 de marzo de 1993, pág. 203.
- (52) Una semana para los trabajadores con 4 semanas a dos años de antigüedad; 2 años, dos semanas de preaviso; a partir de 2 años de antigüedad, el preaviso se incrementa una semana por año trabajado, con un tope de 12 semanas.
- (53) Por representante de las organizaciones sindicales hay que entender, como se menciona en el apartado 3.2 sobre la representación del trabajador en la empresa, al delegado sindical o «shop steward», o a otra persona autorizada para negociar con el empresario de que se trate.
- (54) Esta notificación ha de producirse: 1) al menos 30 días antes de la efectividad del primer despido, si el proyecto de despido afecta a más de 10 trabajadores en un período de 30 días, y 2) al menos con 90 días de antelación si el proyecto afecta a más de 100 trabajadores dentro de un período de 90 días.
- (55) En este sentido, la notificación de los despidos por causas económicas a la autoridad administrativa debe contener, como mínimo, la identificación del sindicato o sindicatos implicados en el procedimiento y la fecha en la que comenzaron las consultas. La autoridad administrativa puede imponer que en la notificación se incluyan otras materias en relación con las medidas adoptadas, e incluso puede requerir información adicional con carácter posterior a la notificación.
- (56) Período de 90 días cuando el incumplimiento se produzca en relación con despidos que afectan a más de 100 trabajadores en 90 días; período de 30 días cuando afecte a despidos colectivos de 10 o más trabajadores en el mismo período de 90 días; y, por último, período de 28 días cuando afecte al despido de menos de 10 trabajadores.

- (57) El *Redundancy Fund* (Fondo de garantía salarial) fue abolido.
- (58) Consiste en el pago de una suma que, como mínimo, comprende 2 semanas de salario, y como máximo, 52 semanas. El cálculo de la indemnización se realiza estableciendo una cantidad máxima percibida por semana (en 1992-1993 se sitúa en 41.000 ptas.) y en atención a la edad del trabajador: 18-22 años de edad reciben media semana de salario por año de antigüedad; 23-41 años, 1 semana por año; 42-65 años, 1 semana y media por año de antigüedad, con un tope de 20 años de servicio.
- (59) Salvador, J. y F. Almendros, «Panorama del sindicalismo europeo», pág. 50.
- (60) *Ibidem*, pág. 55.
- (61) Como hemos visto en el apartado 3.1 sobre la legislación laboral durante el mandato de Margaret Thatcher, uno de los objetivos del mandato conservador –que se inicia en 1979– ha sido eliminar los «closed shops», al objeto de limitar el «excesivo» poder de los sindicatos.
- (62) Roberts, B. C., «Industrial Relations in Europe», pág. 113.
- (63) Este Trade Unions Congress (TUC) fue el origen de lo que es hoy la principal agrupación de los sindicatos británicos.
- (64) Guinea, J.L., «Los sindicatos en la Europa de hoy», pág. 237.
- (65) La tasa de densidad sindical se calcula dividiendo la afiliación actual por la afiliación potencial, existiendo dos tipos: 1) la densidad sindical de la población activa (la afiliación potencial se calcula sobre toda la población activa, incluyendo aquellos en situación de desempleo o buscando trabajo), y 2) densidad sindical de la población ocupada. Los datos sobre el período 1969-1979 hacen referencia a la densidad sindical de la población activa (la densidad sindical de la población ocupada aumentó del 44 al 57%).
- (66) La democracia industrial perseguía lo siguiente: 1) la representación paritaria entre representantes de los trabajadores y de la empresa, y 2) establecimiento de un órgano único de representación (sindical), que será el responsable de presentar candidaturas y elegir a los representantes.
- (67) En el período electoral de 1979, el 50% de la población inglesa pensaba que las huelgas era el problema más importante del país. A Margaret Thatcher le bastó con prometer medidas para reformar los sindicatos y restringir su margen de maniobra para ganarse la confianza de un gran sector de la población. A partir de 1979, con la llegada al poder de los conservadores y la severa recesión económica, con el consiguiente incremento en la tasa de desempleo, comenzó a disminuir notablemente no sólo la densidad de afiliación, sino también la presencia y el poder de los sindicatos en el Reino Unido.
- (68) La complejidad de la organización sindical puede apreciarse sobre todo en la industria manufacturera, donde los trabajadores se organizan en atención a su puesto de trabajo, su categoría profesional, y a la distinción entre mano de obra directa o indirecta («manual» y «non-manual»). En la práctica existen problemas de competencia en cuanto al reclutamiento de afiliados, pero éstos se solucionan sobre la mesa negociadora, ya que los distintos sindicatos suelen formar parte simultáneamente de los comisiones de negociación.
- (69) Datos de 1980, fuente: Informe del TUC de 1981, Bain, G. S., «Las relaciones industriales en Gran Bretaña», pág. 66.
- (70) Consejo de Relaciones Laborales, Comunidad Autónoma del País Vasco, «Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en Occidente», pág. 423.
- (71) «Su tamaño varía sensiblemente, dependiendo en que abarquen uno o más centros de trabajo. En su seno se resuelven cuestiones puramente locales, mientras que las de mayor alcance se remiten a las unidades nacionales o de distrito. Aunque en ocasiones los trabajadores estén representados por funcionarios sindicales de distrito, de dedicación plena, la regla general es que la representación corre a cargo de los enlaces sindicales o «shop stewards» (véase apartado sobre la representación en la empresa) pertenecientes al propio centro de trabajo, recurriéndose a los funcionarios de dedicación plena únicamente cuando el empresario y los enlaces no llegan a un acuerdo.» Consejo de Relaciones Laborales, Comunidad Autónoma del País Vasco, «Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en Occidente», pág. 423.
- (72) Sus objetivos prioritarios consisten en la promoción de los intereses de sus organizaciones afiliadas, mejora de las condiciones socioeconómicas de los trabajadores, tratándose en su seno tanto cuestiones generales relacionadas con los sindicatos a nivel nacional e internacional, como cuestiones más particulares relacionadas con un sindicato concreto o sector. Sus decisiones carecen de carácter vinculante, aunque son observadas por sus afiliados.
- (73) La mayor parte de los sindicatos británicos están afiliados al TUC, y las pequeñas organizaciones que no lo están, tienen establecidas una forma de contacto con él a través de los *Local Trades Council*. La admisión en el TUC puede ser negada o anulada después de concedida, si se estima que el sindicato ha cometido acciones «perjudiciales para los intereses del movimiento sindical o contrarias a los principios del Congreso». Con la expulsión de EETPU, en 1985, el TUC agrupaba al 85% de los afiliados (en lugar del 90%). En 1993 ha sido readmitido el TUC.
- (74) Se hace referencia a la tasa de densidad de afiliación de la población activa en 1989.
- (75) Los dos grandes sindicatos del TUC, TGWC y AEU, perdieron al 40% de sus afiliados durante la década de los ochenta. Únicamente aumentaron su número de afiliados dos sindicatos: el Royal College of Nursing y la Police Federation, Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 35.

- (76) Freeman, R. y J. Pelletier, «The impact of Industrial Relations Legislation on British Union Density», *British Journal of Industrial Relations*, 1990, 28-2, págs. 141-164.
- (77) Brown, W. y S. Wadhvani, «The Economic Effects of Industrial Relations Legislation since 1979», *National Institute of Economic Review*, 131, 1990, págs. 57-70.
- (78) TUC, a tenor de su política inicial de no cooperación con iniciativas gubernamentales, «recomendó» a sus miembros que no solicitaran fondos públicos –que se ofrecían a los sindicatos para promover el establecimiento de sistemas de votación interna (EA 1980)–. Sin embargo, en 1985, los sindicatos AEU y EETPU declararon que solicitarían los fondos, causando cierta tensión entre estos sindicatos y el TUC. Finalmente, en 1986, el TUC modificó su postura, Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 42.
- (79) En 1973 había 519 sindicatos; en 1986, únicamente 335. (Datos de Terry, M. y L. Dickens, «European Employment and Industrial Relations Glossary: United Kingdom».) El proceso de fusiones comienza en la década de los sesenta, promovido por la *Trade Union (Amalgamation) Act* de 1964. Mediante esta Ley se simplificaron los trámites legales, posibilitando el traspaso de activos –de sindicatos de menor tamaño a aquellos mayores– con la mayoría simple en votación especial al efecto.
- (80) Todos ellos constituyen lo que se denomina «trabajadores difíciles de organizar», ya que tienen poco interés en los sindicatos: algunos consideran que las organizaciones sindicales defienden posturas anticuadas –opuestas a la modernización–, y se inclinan hacia un «open style of management»; otros, principalmente mujeres y minorías étnicas, no encuentran en los sindicatos una representación adecuada a sus intereses.
- (81) Ni la vuelta al liberalismo económico ni la legislación antisindical han provocado conflictos sociales de gran envergadura. Según un estudio comparativo de Marshall, las razones son las siguientes: en primer lugar, los trabajadores ingleses tienen gran capacidad de «sufrimiento» y de conformidad ante las desigualdades económicas de la sociedad; en segundo lugar, ven el papel del sindicalismo relegado a la esfera de la producción; y, por último, se muestran escépticos frente a la idea de que sean los partidos políticos los que resuelvan su situación.
- (82) «Los sindicatos han sobrevivido, pero no han creado su nueva identidad. Poco queda ya de un “verdadero movimiento obrero», Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 47.
- (83) En Terry, M. y L. Dickens, «European Employment and Industrial Relations Glossary: United Kingdom», pág. 10: «The large establishments were fertile grounds for the development of collective bargaining. Employers were keen to take advantages of the savings involved in managing the workforce on a collective basis».
- (84) En este sentido, es importante hacer referencia a la contribución de los autores Atkinson y Meager, y al estudio del Institute of Manpower Policy sobre la «Flexible Firm».
- (85) La BEC (British Employers' Confederation), FBI (Federation of British Industry) y NABM (National Association of British Manufacturers).
- (86) En palabras de K. Sisson en «Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado», pág. 83: «Admitir como miembros a empresas individuales ha servido para socavar la autoridad de las organizaciones sectoriales, que ha situado a la CBI en una situación de competencia por la autoridad con las organizaciones sectoriales, con una inevitable duplicidad de funciones y actividades. Frente a esto puede argumentarse que la estructura de afiliación se adapta mejor al crecimiento de una serie de empresas con varios centros que no pueden afiliarse a las correspondientes asociaciones sectoriales».
- (87) Datos de 1990, en Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 48.
- (88) Excepto en el sector de la minería.
- (89) De ahí la existencia de menor autonomía de la representación sindical a nivel local, en comparación con el sector privado.
- (90) La política de privatizaciones ha contribuido a una disminución del empleo en el sector público. Mientras que en 1980 el empleo público comprendía al 29,2% del empleo total, en 1990 ha descendido a un 22%.
- (91) Beaumont, P.B., «Public Sector Industrial Relations», pág. 49.
- (92) Datos de 1984 en Terry, M. y L. Dickens, «European Employment and Industrial Relations Glossary: United Kingdom», establecen que en empresas de más de 25 trabajadores, el 71% de éstos tenían sus condiciones de trabajo reguladas mediante algún tipo de convenio colectivo, comprendiendo cerca de 10,7 millones de trabajadores.
- (93) Más información en el apartado 3 sobre el marco jurídico laboral.
- (94) La *Trade Unions and Labour Relations Act* de 1974 establece en su artículo 13: «Se presumirá de manera concluyente que los convenios colectivos no han sido establecidos por las partes con vistas a perfeccionar un contrato legalmente ejecutorio, excepto si se hubiera materializado por escrito, y si en los mismos se contuviera una cláusula, cualquiera que fuera su redacción, en la cual las partes expresen su intención de que el convenio tenga carácter ejecutorio».
- (95) Durante la segunda guerra mundial se observa en el sector privado el comienzo de la descentralización de las negociaciones: de acuerdos a nivel de rama de actividad, a nivel de centro de trabajo. Aunque la

descentralización a nivel de empresa tuvo su consagración en 1968, cuando la Comisión Donovan recomendó la formalización de la misma.

- (96) En Ferner, A. y R. Hyman, «New Frontiers in European Industrial Relations», pág. 99.
- (97) En Ferner, A. y R. Hyman, «New Frontiers in European Industrial Relations», pág. 205.
- (98) En Terry, M. y L. Dickens, «European Employment and Industrial Relations Glossary: United Kingdom», pág. 17.
- (99) Estos acuerdos recogen, entre otros, los siguientes aspectos: 1) sistemas de retribución basados en el desempeño, en la situación económica local y en la productividad laboral; 2) cláusulas «One-Union» (reconocimiento de un sólo sindicato como representante de los trabajadores para la negociación colectiva), y 3) sistemas de participación del trabajador, etc.
- (100) Roberts, B. C., «Industrial Relations in Europe», pág. 123.
- (101) Brown, W. y J. Walsh, «Pay Determination in Britain in the 1980s: The Anatomy of Decentralization», *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 7, nº 1, primavera de 1991, págs. 44-59.

Bibliografía

- Alonso García, M., «La solución de los conflictos colectivos de trabajo», Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1979.
- Baglioni, G. y C. Crouch, «European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility», Sage Publications, Londres, 1990.
- Bain, G. S., «Relaciones Industriales en Gran Bretaña», Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Economía del Trabajo (bajo licencia de Basil Blackwell Publisher Limited), 1988.
- Bamber, G. J. y R. D. Lansbury, «International and Comparative Industrial Relations», Unwin Hyman, Londres, 1985.
- Bean, R., «Comparative Industrial Relations: An introduction to cross-national perspectives», Routledge, Londres, 1989.
- Beaumont, P. B., «Public Sector Industrial Relations», Routledge, Londres, 1992.
- Blainpain, R., «Comparative Labour Law and Industrial Relations», Kluwer Law and Taxation publishers, Deventer, The Netherlands, 1987.
- Brown, W. y S. Wadhvani, «The Economic Effects of Industrial Relations Legislation since 1979», *National Institute of Economic Review*, 131, 1990, págs. 57-70.
- Commission des Communautés Européennes. Direction Générale de l'emploi, des Relations Industrielles et des Affaires Sociales, «Europe Sociale: La réglementation des conditions de travail dans les Etats membres de la Communauté Européenne», vol. 1, supl. 4/92.
- Consejo de Relaciones Laborales. Comunidad Autónoma del País Vasco, «Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en Occidente», Publicaciones de documentos del Consejo de Relaciones Laborales, 1ª ed., Vizcaya, 1984.
- Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», Basil Blackwell, Oxford, 1992.
- Ferner, A. y R. Hyman, «New Frontiers in European Industrial Relations», Basil Blackwell, Oxford, 1994.
- Freeman, R. y J. Pelletier, «The impact of Industrial Relations Legislation on British Union Density», *British Journal of Industrial Relations*, 28-2, 1990, págs. 141-164.
- Goerlich Peset, J. M., «Informe técnico-jurídico sobre: el despido colectivo en la Europa Comunitaria», *Actualidad Laboral* nº 11, 15-21 de marzo de 1993.
- Gregg, P., S. Machin y D. Metcalf, «Signals and cycles: productivity growth and changes in union status in British companies 1984-89», Center of Economic Performance, London School of Economics, DP 49, agosto de 1991.
- Guinea, J. L., «Los sindicatos en la Europa de hoy», Ibérico Europea de Ediciones, Madrid, 1977.

- Labour Markets, *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 7, nº 1, Oxford University Press, primavera de 1991.
- Labour Research Department (LRD) booklets: «The Law at work», marzo de 1992; «Union Law: the latest attack», diciembre de 1992; «Redundancy and Transfer rights», mayo de 1993, y «Taking Industrial Action. A guide to worker's rights», julio de 1993.
- Lacroix Group, «Wage Bargaining in Europe», Bruselas, 18 de mayo de 1989.
- Lane, C., «Management and Labour in Europe», Edward Elgar Publishing Limited, Reino Unido, 1989.
- «La reglamentación del despido en Europa Occidental» (septiembre de 1992); «Expedientes de regulación de jornada en los países europeos» (diciembre de 1992) y «La reglamentación del sector del metal en Europa» (septiembre de 1993), Fundación Confemetal.
- Metcalf, D., «British Unions: Membership, Power and Impact», 1991.
- Morris, G. S., «Strikes in Essential Services», Mansell Publishing Limited, Londres, 1986.
- Peña Baztán, M. y J. Tovillas Zorzano, «Sindicatos y comités de empresa en el Mercado Común», Hispano Europea, S.A., Barcelona, 1987.
- Perez Amorós, Almendros Morcillos y Rojo Torrecilla, «Régimen sindical, participación y regulación legal del despido en el Derecho Europeo», Ediciones de la Universidad de Barcelona, 1980.
- Poole, M., «Industrial Relations: Origins and patterns of national diversity», Routledge & Kegan Paul Ltd., Londres, 1987.
- Roberts, B. C., «Industrial Relations in Europe», Crown Helm, 1985.
- Salvador, J. y F. Almendros, «Panorama del sindicalismo europeo», Fontanella, Barcelona, 1972.
- Sisson, K., «Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado», Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (bajo licencia de Basil Blackwell Ltd.), 1990.
- Terry, M. y L. Dickens, «European Employment and Industrial Relations Glossary: United Kingdom», European Foundation for the improvement of living and working conditions 1992. Office for official publications of the European Communities.
- «The Termination of Contract in Europe», *EIRR* Report #1.
- «The Regulation of Industrial Conflict in Europe», *EIRR* Report #2.
- Wickens, P., «The Road to Nissan. Flexibility Quality Teamwork», The Macmillan Press Ltd., Londres, 1987.
- Consulta de numerosa información remitida por la Embajada del Reino Unido en Madrid; prensa, española y extranjera, así como publicaciones oficiales.

IESE**DOCUMENTOS DE INVESTIGACION - RESEARCH PAPERS**

No.	TITULO	AUTOR
D/266	Asignación de inversiones en condiciones de responsabilidad limitada. Mayo 1994, 4 Págs.	Santomá J.
D/266 BIS	Investment allocation under limited liability rules. May 1994, 4 Pages	Santomá J.
D/267	Sector español de la alimentación y bebidas: Empresas familiares y no familiares (II) Mayo, 1994, 43 Págs.	Gallo M.A. Estapé M.J.
D/267 BIS	The family business in the Spanish food and beverage industry (II) April 1994, 43 Pages	Gallo M.A. Estapé M.J.
D/268	Alliance networks in European banking. June 1994, 26 Pages	García Pont C.
D/269	Las relaciones laborales en Alemania. Junio 1994, 61 Págs.	Gómez S. Pons M ^a
D/270	Las relaciones laborales en Francia. Junio 1994, 66 Págs.	Gómez S. Pons M ^a
D/271	La estructura interna de la empresa en la visión de Coase. Julio 1994, 19 Págs.	Argandoña A.
D/272	Teaching business ethics using the case method. July 1994, 17 Pages	Argandoña A.
D/273	Weak form market efficiency: A comparison between the Spanish and the U.S. stock markets. July 1994, 39 Pages	Martínez Abascal E. Pregel G.

IESE**DOCUMENTOS DE INVESTIGACION - RESEARCH PAPERS**

No.	TITULO	AUTOR
D/274	Investing in Russia. July 1994, 36 Pages	Taylor G.
D/275	Aspectos éticos en la consultoría de búsqueda de directivos. Septiembre 1994, 16 Págs.	Melé D. Roig B.
D/276	Factores determinantes del ahorro. Septiembre 1994, 88 Págs.	Argandoña A.
D/277	Spain and the European social charter. September 1994, 33 Pages	Argandoña A.
D/278	Technology management in Spain. October 1994, 14 Pages	Riverola J. Muñoz-Seca B.
D/279	Códigos de conducta empresarial: ¿Pueden contribuir al desarrollo ético de los empleados? Octubre 1994, 14 Págs.	Melé D.
D/280	Las relaciones laborales en Italia. Noviembre 1994, 61 Págs.	Gómez S. Pons M.
D/281	Training the next generation of owners and managers: A possible key role for directors in family businesses. November 1994, 17 Pages	Tomaselli S.
D/282	Los servicios: El binomio privatización-desregulación. El caso de la educación. Diciembre 1994, 15 Págs.	Argandoña A.
D/283	Las relaciones laborales en el Reino Unido. Diciembre 1994, 75 Págs.	Gómez S. Pons M ^a