

EL SISTEMA BRITÁNICO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO TRAS LOS ÚLTIMOS CAMBIOS NORMATIVOS

EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

*Profesora Contratada Dra. (Titular acreditada) de
Dº del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad de Vigo*

EXTRACTO

Palabras Clave: representantes de los trabajadores, sindicatos, negociación colectiva, huelga

El sistema británico de relaciones laborales se ha caracterizado por el *collective laissez-faire* en el que los representantes de los trabajadores han desempeñado un importante papel en la adopción de acuerdos por los que se regulaban las condiciones laborales en las empresas. La crisis de representación sindical en el Reino Unido tiene su origen en el desmantelamiento de los derechos colectivos que han llevado a cabo las diferentes normas y políticas liberales de los distintos gobiernos. La descentralización de la negociación colectiva en las relaciones laborales inglesas, con un reflejo claro en la disminución de convenios sectoriales, fundamentalmente responde al descenso en la tasa de densidad sindical, la disminución en el número de sindicatos reconocidos para la negociación y en el número de *shop stewards*. Esto unido a la restrictiva reforma sobre la ley del derecho de huelga, que el propio gobierno contempla como un ataque a la libre competencia del mercado, agudizan la individualización de los derechos laborales con la consiguiente desprotección para los trabajadores, especialmente en el contexto del “Brexit”. No obstante, dada la realidad socioeconómica globalizada, cabe preguntarse si alguna de estas devastadoras perspectivas es perceptible en nuestro ordenamiento jurídico o el riesgo de contagio *ad futurum*.

ABSTRACT Key Words: workers’ representatives, union, collective bargaining, strike

The British labour relations system distinguishes itself by the collective *laissez-faire* in which workers’ representatives have played an important role in the adoption of agreements regulating labour conditions in companies. The union representation crisis in the United Kingdom has its origin in the dismantling of the collective rights that has been carried out by the different liberal norms and policies of the governments. The decentralization of collective bargaining in English labour relations, with a clear reflection in the reduction of sectoral agreements, fundamentally responds to the decrease in the union density rate, the more limited number of unions recognized for negotiation and in the number of shop stewards. Together with the restrictive reform on the law of the right to strike, which the government itself contemplates as an attack on free market competition, it sharpens the individualization of labour rights with consequent lack of protection for workers, especially in the context of the Brexit. However, given the globalized socioeconomic reality, it needs to be assessed if any of these devastating perspectives is perceptible in our legal system or the risk of contagion in the near future. could be agreed by collective agreements.

* Este trabajo se enmarca en el Proyecto de investigación del MINECO, “El papel de los mecanismos de negociación y participación en la gestión del cambio en la empresa: reformas normativas y buenas prácticas”, ref. DER2014-52549-C4-3-R. La autora desea agradecer la orientación recibida del Profesor M. Wynn para la elaboración de este trabajo durante la estancia realizada a tales efectos en *Kingston Law School* (U.K.).

ÍNDICE:

1. EL CONTEXTO ACTUAL DE LAS RELACIONES LABORALES INGLASAS
2. LA TRANSFORMACIÓN DEL *SHOP STEWARD* COMO SUJETO DE REPRESENTACIÓN SINDICAL
3. LA DEBILIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
4. LA RESTRICTIVA REFORMA LEGISLATIVA SOBRE EL DERECHO DE HUELGA

1. EL CONTEXTO ACTUAL DE LAS RELACIONES LABORALES INGLASAS

El devastador impacto de la crisis económica sobre los distintos Estados Miembro de la Unión Europea ha conllevado trascendentales cambios jurídico-sociales cuyo exponente más destacado es el protagonizado por el Reino Unido con el proceso denominado *Brexit*¹, no exento de controversias políticas y legales².

Lo cierto es que el sistema británico de relaciones laborales ha conservado sus genuinas esencias, lo que le ha dotado de cierta singularidad y autonomía respecto de los ordenamientos laborales continentales³. El sistema del *common law* considera las *voluntary sources*⁴ o la ausencia de intervencionismo o regulación, como fuente de los derechos laborales, lo que se refleja de manera destacada en el *collective laissez-faire*, enunciado por KAHN-FREUD⁵. Se trata de uno de los principios fundamentales del Derecho laboral inglés que se basa en el poder colectivo de los trabajadores organizados frente al tradicional principio *freedom of contract*⁶. Es decir, si se entiende el principio de libertad

¹ El jueves, 23 de junio de 2016, el 51,9% frente al 48,1%, del total del 72% de las personas con derecho a voto en el referéndum convocado al efecto, expresaron su deseo de abandonar la Unión Europea. El proceso fue amparado por la resolución del Parlamento inglés *European Union Referendum Act 2015 (C 36)*, ratificada el 17 de diciembre de 2015. http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/36/pdfs/ukpga_20150036_en.pdf (fecha consulta 12-06-2017).

² A la vista del resultado del referéndum, el gobierno, encabezado por la entonces, nueva Primera Ministra, T. May, expresó su intención de acogerse al mecanismo previsto en el art. 50 del Tratado de la Unión Europea (TUE). No obstante, esto dio lugar al conocido asunto *R (on the application of Miller and Dos Santos) v Secretary of State for Exiting the European Union*, fallado por *The Supreme Court*, el 24 de enero de 2017, <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2016-0196-judgment.pdf> (fecha consulta 12-06-2017). En virtud del fallo del Tribunal que dictaminó que el Gobierno del Reino Unido no podía iniciar la retirada de la Unión Europea sin una ley parlamentaria al respecto, por lo que el 16 de marzo de 2017, obtuvo la ratificación de la Reina la ley *European Union (Notification of Withdrawal) Act 2017 (C 9)*. http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2017/9/pdfs/ukpga_20170009_en.pdf (fecha consulta 12-06-2017). Al respecto, *vide* Novitz, T., “Collective bargaining, equality and migration: the journey to and from Brexit”, *Industrial Law Journal*, n. 46 (1), 2017, pp. 110-112.

³ Crouch, C., *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford University Press, 1993 (Oxford).

⁴ Deaking, S. y Morris, G. S., *Labour Law*, Sexta Edición, Hart Publishing (Oxford and Portland, Oregon, 2012), p. 68.

⁵ Kahn-Freud, O., *Labour and the Law*, 2 Ed., Stevens & Sons (London, 1977), p. 22.

⁶ Kahn-Freud, O., *Selected writings*, *Modern Law Review*, Stevens & Sons (London, 1978), p. 11.

del contrato como generador de los mismos derechos y obligaciones entre las partes, no se puede aplicar al ámbito de las relaciones laborales porque, como explica el Profesor inglés, el trabajador desde que decide aceptar el empleo, en tanto que se somete al poder empresarial, abandona esa posición de paridad con el otro contratante⁷.

En el origen de esta concepción de las relaciones laborales late la eterna discusión doctrinal entre los conceptos *individualism* y *collectivism* del Derecho colectivo británico⁸. Como admite el propio KAHN-FREUD⁹, la naturaleza individual del contrato de trabajo no debe privar a los jueces y al poder público, en general, de apreciar la verdadera relevancia de su vertiente colectiva, manifestada y organizada en sus representaciones sindicales. Insiste en que los tribunales deben evitar que el poder de los sindicatos sea relegado ilegalmente al ostracismo y limita a la vertiente individual el deber de salvaguardar el derecho al trabajo, como tal derecho del individuo y el ciudadano¹⁰. No obstante, a partir de los años ochenta comienza a producirse un cambio progresivo hacia la teoría del *individualism*. Los vaivenes políticos han influido de manera muy significativa en el ordenamiento laboral inglés desde sus inicios. De hecho, muchos sindicatos están vinculados al Partido Laborista¹¹, lo que les ha colocado en el centro de los restrictivos cambios legislativos durante las etapas de mandato del Partido Conservador¹².

La *Employment Act* de 1980 supuso el cambio más radical después de la elección, en 1979, del gobierno conservador encabezado por Mrs. Thatcher con una nueva política basada plenamente en el liberalismo económico. Esta norma retoma la estela restrictiva sobre los derechos sindicales que había promovido con anterioridad la *Industrial Relations Act* de 1971, sustituida fundamentalmente por dos normas. La *Trade Unions and Labour Relations Act* de 1974 (*TULRA*), con la que el sistema había avanzado hacia el reconocimiento y sostenibilidad económica de los sindicatos y por la importante *Employment Protection*

⁷ *Op. cit.*, p. 31.

⁸ Bogg, A., “‘Individualism’ and ‘collectivism’ in collective labour law”, *Industrial Law Journal*, n. 46 (1), 2017, pp. 72-108.

⁹ Kahn-Freud, O., *Selected writings, op. cit.*, pp. 31-33. También, del mismo autor, *Law and Opinion in England in the 20th Century* (London, Stevens & Sons, 1959), p. 215.

¹⁰ Kahn-Freud, O., *Selected writings, op. cit.*, p. 37.

¹¹ En concreto, la creación del Partido Laborista inglés -en 1906 los líderes sindicales crearon su propia comisión parlamentaria- por oposición al intento de la Cámara de los Lores de eliminar el derecho a la huelga, *vide* Macgayghey, E., “La participación de los trabajadores en el Reino Unido: el monopolio accionarial y el Sistema del canal único sindical”, *Documentación Laboral*, n. 109 (1), 2017, p. 114.

¹² Destaca el radicalismo de la política liberal impulsada por la “Administración Thatcher” basada en la promoción del libre mercado y la competitividad extrema, *vide* Cabeza Pereiro, J., “Sindicalismo en el sector público británico”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n. 2, 1996, pp. 1132.

Act de 1975¹³, exponente de una corriente protectora de derechos sociales a lo largo de esa década¹⁴.

Efectivamente, tanto la Ley de empleo de 1980, como la siguiente *Employment Act* de 1982, perseguían dos objetivos declarados: “limitar el excesivo poder de los sindicatos” y “eliminar cualquier barrera al libre funcionamiento de los mercados”. En orden a esos fines, la regulación de ambas giró en torno a la restricción del recurso a la huelga, la eliminación de los *closed shops*¹⁵, la promoción de la libertad individual del trabajador frente al sindicato, la supresión de las estipulaciones de la negociación colectiva, la disminución de la protección de derechos frente al despido y la liberalización de servicios públicos¹⁶. Su impacto sobre las relaciones industriales británicas supuso la significativa reducción de los supuestos de *official industrial action* –huelga permitida- y, en definitiva, la dificultad de llevar a cabo conflictos colectivos reivindicativos por parte de los trabajadores quienes simultáneamente vieron reducidos también sus derechos individuales¹⁷. Bajo esta influencia y a modo de respuesta institucional a la larguísima huelga de los mineros de los años de 1984 y 1985¹⁸, se adoptó la *Employment Act* de 1988¹⁹, reafirmando la línea de limitación de derechos sindicales de las

¹³ Su importancia radicó en varios aspectos: estableció el derecho de los sindicatos a obtener el reconocimiento por parte de la empresa para ser parte de la negociación colectiva, amplió los derechos de los representantes sindicales, reguló nuevos procedimientos en material de despido y creó el ACAS –*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*–, servicio consultivo que podía actuar a iniciativa de las partes o por requerimiento de un tribunal, y se regulan los *Wages Councils* –consejos compuestos por representantes empresariales y sindicales de determinados sectores que fijan los salarios mínimos de obligado cumplimiento- para establecer salarios mínimos en sectores en los que no existía la negociación colectiva voluntaria (agricultura, industria textil, hostelería y servicios).

¹⁴ Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood's Employment Law*, 13. Ed. Oxford University Press (Oxford, 2017), pp. 6-7. Análisis en detalle de la evolución legislativa de los años setenta en el Derecho Laboral inglés.

¹⁵ Literalmente “taller cerrado”. Consiste en la práctica sindical de determinados sectores mediante la cual se exige que los trabajadores estén afiliados a un determinado sindicato como requisito para acceder a un trabajo, *pre-entry closed shops*, o inmediatamente después, *post-entry closed shops*.

¹⁶ Elgar, J. Y Simpson, B., “The Impact of the Law on Industrial Disputes in the 1980s’ en AA. VV. (Metcalf, D. y Milner, S. (eds)), *New Perspectives on Industrial Dispute*, Ed. Routledge (London, 1993).

¹⁷ De manera radical, se suprimen los *Wages Councils* y aumenta la extensión de los periodos necesarios para poder acceder a determinados derechos, por ejemplo, la obtención de compensación por un *unfair dismissal* (despido improcedente) se incrementa de seis meses a dos años.

¹⁸ Fue una huelga masiva de los mineros británicos que paralizó en gran medida la industria del carbón de ese país. La huelga comenzó el 6 de marzo de 1984 y tuvo un seguimiento por todo el país de aproximadamente el 73 %, destacando zonas como el sur de Gales, que llegó a tener al 99 % de sus mineros en huelga. Finalizó el 3 de marzo de 1985, cuando todavía se mantenían en huelga el 60 % de los mineros. El fin de la huelga y la derrota minera, sobre todo del poderoso sindicato convocante, *National Union of Mineworkers* ante Thatcher permitió a su gobierno consolidar y poner en práctica todo su programa conservador y neoliberal. Vide RICHARDS, A. J., *Miners on Strike: Class Solidarity and Division in Britain*, Berg Publishers, (London, 1996).

¹⁹ Sobre esta norma y su impacto, Cabeza Pereiro, J., “Sindicalismo en el sector público británico”, *op. cit.*, pp. 1135-1137.

anteriores. En definitiva, estas leyes fueron las primeras de otras muchas normas²⁰ que supusieron un largo periodo de *deregulation* de los derechos laborales en el Reino Unido, llegando incluso a calificarse como “antisindical”²¹.

En el escenario que se ha descrito y hasta 1997, con el cambio de tendencia política en el Gobierno, las relaciones laborales se vieron inundadas por la corriente ideológica del *individualism* defendido por LORD WEDDERBURN²². El autor proporciona un análisis sutil y completo de la libertad de asociación en el ámbito internacional, europeo y del *common law*, con especial atención al desarrollo de los derechos sindicales con arreglo al art. 11 de la Carta Europea de Derechos Humanos. Se ha considerado una contribución a los debates constitucionales de ese tiempo, aunque su principal estudio se refirió al tratamiento judicial de la libertad de asociación por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, donde el contraste analítico entre “individualismo” y “colectivismo” se despliega con más fuerza²³. Respecto de los derechos laborales, en concreto, defiende su naturaleza individual frente a la colectiva, con independencia de que su ejercicio deba realizarse por más de un trabajador aislado. Para él, es errónea la perspectiva sobre la vinculación de la “libertad de asociación” con el derecho de libertad sindical, para lo que alega a la concepción individual de la CEDH y la misma OIT de ese derecho, en consecuencia, el titular de los derechos es el trabajador y no el sindicato. Además, interpreta de esa forma muchos textos constitucionales de países europeos y defiende que debe ser posible el enfoque desde la perspectiva negativa del derecho a la libertad sindical. En conclusión, para Lord Wedderburn prima la naturaleza individual de los derechos laborales y se muestra desconfiado respecto de la fortaleza que, de otro modo, pueden disfrutar los sindicatos²⁴.

²⁰ Por citar las más relevantes, *Trade Unions Act* de 1984 que establece la necesidad de celebrar un referéndum previo a la convocatoria de una huelga como requisito de legitimidad u obliga a someter a votación la posibilidad del capital económico del sindicato para la financiación de *political funds*; las sucesivas *Employment Act* de 1988, de 1989, de 1990, todas muy restrictivas y prohibitivas respecto de cualquier modalidad de *closed shops* y, de manera muy significativa, restringiendo y endureciendo los requisitos de la huelga. Lo que continúa e incluso se refuerza en la *Trade Union Reform and Employment Rights Act*, de 1993, que crea la figura de los *Commissioner for Protection Against Unlawful Industrial Action*, continuadores de los *Commissioner of Rights of Trade Unions Members*. En ambos casos se trata de instituciones que facilitan al resto de trabajadores que no secundan la huelga y a los particulares ajenos al conflicto, que puedan obtener financiación para dirigirse a los tribunales con el objetivo de presentar demandas contra los sindicatos convocantes de la huelga.

²¹ Muy críticos con esta legislación, entre otros, Auerbach, S., *Legislation for Conflict*, Clarendon Press (Oxford, 1990) y Davies, P. y Freedland, M., *Labour Legislation and Public Policy*, Clarendon Press (Oxford, 1993).

²² Wedderburn, L. *Employment Rights in Britain and Europe*, Lawrence & Wishart (London, 1991), 138; el original, publicado en *Industrial Relations Journal*, n. 18, 1987. Para un estudio sobre su obra, en profundidad, Bogg, A., “The Hero’s Journey: Lord Wedderburn and the ‘Political Constitution’ of Labour Law”, *Industrial Law Journal*, n. 44 (3), 2015, pp. 299-347.

²³ Bogg, A., “‘Individualism’ and ‘collectivism’ in collective labour law”, *op. cit.*, pp. 82-83.

²⁴ Wedderburn, L. *Employment Rights in Britain and Europe*, *op. cit.*, pp. 144-150.

Con la victoria del partido conservador en 1992, de nuevo, un año más tarde se aprobó la *Trade Union Reform and Employment Rights Act* de 1993 (TURERA), en la misma línea restrictiva del derecho de huelga y, en general, del derecho sindical y de los sindicatos. Durante ese periodo, gran parte de la anterior hostilidad que sentían muchos sindicatos hacia la Unión Europea, desapareció como consecuencia de la protección legal que ofrecían las Directivas Europeas y las resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a los desprotegidos trabajadores ingleses²⁵. El retorno de los laboristas al gobierno, del *New Labour*, en 1997, tras dieciocho años de durísimas medidas de la anterior administración, hizo que existiese cierta “ansiedad” por retomar la vía de la protección social, lo que trajo consigo numerosas convocatorias de huelga. En 1998, sí se produjeron importantes avances en derechos laborales con normas como la *Employment Rights (Dispute Resolution) Act*, sobre el procedimiento del ACAS; la *National Minimum Wage Act* o la *Working Time Regulations*, como consecuencia de la obligación de transposición de la respectiva Directiva europea. Sin embargo, el poder de los sindicatos continuó siendo una preocupación para el nuevo gobierno, de manera que persistió en la política de desgaste hacia los agentes sociales, lo que dio lugar a la *Employment Rights Act* de 1999. Ahora bien, destaca positivamente de este periodo la *Human Rights Act* de 1998, a través de la que resultó directamente aplicable al derecho interno, incluido al derecho del trabajo, la regulación sobre la libertad de expresión, de religión o de asociación que reconocía la Convención Europea de Derechos Humanos.

Hasta el año 2010, los laboristas, con Mr. Blair al mando, traspusieron una serie de Directivas europeas con importantes repercusiones para los derechos laborales. En todo caso, la tendencia del legislador interno continuó en la senda de desconfianza hacia la protección otorgada por esas normas a los trabajadores, lo que hizo que en muchos casos se aprobasen con excepciones al texto originario, más proteccionista que la versión inglesa²⁶. Así, de esta época son normas tan relevantes para los trabajadores, en general, y, en particular para el grupo creciente de trabajadores atípicos, como la *Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations* del 2000, y muy próxima temporalmente, la *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations*, cuya pareja se completaría en el año 2010, con la *Agency Workers Regulation*. A la vez se aprobaron distintas *Employment Relations Act* en 2002, 2004, 2008 y 2010, en la que se hacía especial énfasis en las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, y se aprobaron normas específicas relacionadas con estos derechos y los de igualdad como la *Work and families Act* de 2006 y la *Equality Act* de 2010.

²⁵ Pitt, G., *Pitt's Employment Law*, Sweet & Maxwell, 10 Ed (London, 2016), p. 3.

²⁶ Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood's Employment Law, op. cit.*, p. 10.

Bajo el lema político de “*Jobs, Jobs, Jobs*”, debido a las históricas tasas de desempleo que alcanzó el país como consecuencia de la crisis²⁷, los conservadores ganaron las elecciones en el año 2010. No obstante, la falta de mayorías suficientes, motivó que el gobierno resultara del acuerdo entre los dos partidos de talante conservador, los *Conservative* y el partido *Liberal Democrat*. Ciertamente esa coalición implicó cierto freno para las restrictivas políticas sociales que defendía el partido *Conservative*. Aun así, se produjo una intensa actividad legislativa, no exenta de limitaciones para los derechos laborales, en especial, sobre el despido improcedente, la regulación del salario mínimo y el acceso a los permisos parentales²⁸. Las principales leyes que se aprobaron fueron la *Enterprise and Regulatory Reform Act* de 2013, la *Growth and Infrastructure Act* de 2013, la *Children and Families Act* de 2014, la *Small Business, Enterprise and Employment Act* de 2015 y la *Deregulation Act* de 2015. Fruto de estas normas aparecen, por un lado, la nueva y controvertida categoría de trabajadores, los *employee shareholders*²⁹, y, a la vez, comenzó a ser una realidad el contrato de “*zero hours contract*”³⁰.

Estas medidas fueron avaladas en las urnas por los ingleses en el año 2015, que de nuevo apoyaron un gobierno conservador, esta vez encabezados por David Cameron. A pesar de que las normas laborales no figuraban en su *Manifiesto* de campaña electoral³¹, se refirió de manera concreta a la restricción de los conflictos colectivos, en particular, motivado por la huelga de los trabajadores en el metro de Londres durante el verano de ese año³², en la que algunos sitúan el antecedente más directo de la *Trade Union Act* de 2016³³. Aunque seguidamente se procederá a su análisis, baste ahora adelantar que se ha calificado como una de las normas

²⁷ Alcanza cotas históricas no vistas desde 1971, llegando al 74'1 % entre los trabajadores en edad de trabajar (entre los 16 y los 54 años). *Vide* Grimshaw, D., Johnson, M., Keizer, A., y Rubery, J., “Chapter 11: The governance of employment protection in the UK: how the state and employers are undermining decent standards”, en AA. VV. (Editores Piasna, A. y Myant, M.), *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*, European Trade Union Institute (ETUI) (Bruselas, 2017), pp. 226-227.

²⁸ Hepple, B., “Back to the Future: Employment Law under the Coalition Government”, *Industrial Law Journal*, n. 42 (3), 2013, pp. 203 y ss.

²⁹ Literalmente, “trabajadores accionistas” que reciben del empleador o de la empresa matriz parte de su salario en forma de acciones, con un mínimo de 2000 libras. Se trata de una figura que degrada los derechos a un salario mínimo y a retribuciones periódicas, como derechos mínimos de los trabajadores.

³⁰ Sobre estos nuevos conceptos de trabajador, por todos, Pitt, G., *Pitt's Employment Law*, *op. cit.*, pp. 99-133.

³¹ “2015 Manifiesto: The Conservatives”, <http://www.politico.eu/article/theresa-may-vs-david-cameron-manifestos-compared/> (fecha de consulta 19-06-2017).

³² <http://www.europapress.es/internacional/noticia-caos-londres-huelga-24-horas-metro-trenes> (fecha de consulta 19-06-2017). Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood's Employment Law*, *op. cit.*, p. 14.

³³ Nombre completo, *Act to make provision about industrial action, trade unions, employers' associations and the functions of Certification Officer*.

más significativas en el ordenamiento laboral británico desde la *Employment Act* de 1980, en la misma línea conservadora³⁴.

2. LA TRANSFORMACIÓN DEL *SHOP STEWARD* COMO SUJETO DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

La crisis de representación sindical en el Reino Unido tiene su origen en el desmantelamiento de los derechos colectivos que han llevado a cabo las diferentes normas y políticas liberales de los distintos gobiernos. La individualización de los derechos y de las relaciones laborales, así como el debilitamiento de los vínculos entre partidos y sindicatos ha disminuido considerablemente el poder de estos últimos³⁵. La descentralización de la negociación colectiva en las relaciones laborales inglesas, con un reflejo claro en la disminución de convenios sectoriales, fundamentalmente responde al descenso en la tasa de densidad sindical, la desaparición de los *closed shops*, la disminución en el número de sindicatos reconocidos para la negociación y en el número de *shop stewards*³⁶.

A pesar de que la evolución decreciente de la cifra de afiliación no se ha detenido en las dos últimas décadas³⁷, tanto en el sector público como en privado³⁸, lo

³⁴ Estudio en detalle y crítico con la norma, *vide* Ford, M. y Novitz, T., “Legislation for control: the Trade Union Act 2016”, *Industrial Law Journal*, n. 45 (3), 2016, pp. 277-298.

³⁵ Crouch, C., “Revised Diversity: From the Neo-liberal decade to beyond Maastricht”, en AA. VV., (Dir. Visser, J., y Ruyssveldt, V.), *Industrial Relations in Europe: Traditions and transitions*, Sage (London, 2005), pp. 358-375.

³⁶ Estas circunstancias ya se advirtieron como puntos débiles del sistema de relaciones laborales británico desde hace más de dos décadas, *vide* Gómez, S. y Pons, M., “Las relaciones laborales en el Reino Unido”, Documento de investigación, n. 283, Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE, Universidad de Navarra (Barcelona, 1994), pp. 36-37.

³⁷ En el año 2016 se estima que existen 6,2 millones de trabajadores afiliados, lo que implica un descenso de 275.000, respecto del año 2015 (un 4,2%), convirtiéndose en la cuota de afiliación más baja desde que comenzaron a elaborarse las estadísticas en 1995. Los niveles actuales de afiliación están muy por debajo del pico de más de 13 millones en 1979. Además de la caída de los niveles de afiliación sindical, entre 2015 y 2016, se produjo un aumento del número de trabajadores con empleo. Como consecuencia, la proporción de trabajadores que eran miembros sindicales cayó a 23,5% en 2016, frente al 24,7% en 2015. Esta es la tasa más baja de afiliación sindical registrada desde 1995. En concreto la tasa de afiliación ha disminuido 8.9 puntos porcentuales, de 32.4% en 1995. En cuanto al género, es más probable que las trabajadoras sean miembros de un sindicato. La proporción de empleadas que formaban parte de un sindicato era de alrededor del 25,9% en 2016, frente al 21,1% de los hombres. Y por nacionalidad, existe una proporción más alta de afiliados nacidos en el Reino Unido, tanto que alrededor del 25% de los empleados nacidos en el Reino Unido estaban en un sindicato en 2016, en comparación con el 16,2% de los empleados no nacidos en el Reino Unido. Datos de *Trade Union Membership 2016*, Department for Business innovation and Skills statistical Bulletin, Mayo 2017. <https://www.gov.uk/government/statistics/trade-union-statistics-2016> (fecha consulta 20-06-2017).

³⁸ Los niveles de afiliación sindical en el sector privado fueron de alrededor de 2.6 millones, una reducción de 66.000 desde 2015. La proporción de sindicalistas entre los empleados del sector privado cayó ligeramente de 13.9% a 13.4%, reflejando el crecimiento general del empleo y la disminución de la afiliación sindical. Realmente los cambios anuales, en el sector privado no fueron estadísticamente significativos, al contrario de los que ocurrió en el sector público en el que los niveles de afiliación sindical cayeron de 54.9% a 52.7% en 2016. Es decir, supuso un descenso de 209.000 trabajadores,

que se ha traducido en una gran masa de trabajadores que no se encuentran amparados por ningún convenio colectivo³⁹. Esta circunstancia ha sido considerada por la doctrina, el principal problema del actual sistema británico de relaciones laborales⁴⁰ porque conlleva una importante degradación de las condiciones laborales, especialmente en lo que se refiere a los salarios, lo que se ha traducido en cifras espeluznantes de pobreza⁴¹. Las evidencias de esta grave situación se manifiestan, por un lado, en la ausencia de certeza en la continuidad del empleo y en la falta de protección de los trabajadores que están en activo. Y, a la vez, en la proliferación de segundos empleos asociados a los trabajos *part-time*, la contratación de trabajadores a través de agencias de trabajo temporal, con el “contrato de cero horas”, como exponente máximo de esa temporalidad, o la transformación en falsos *self-employment* frente a la expulsión total del mercado de trabajo⁴².

Por lo tanto, puede afirmarse que el hecho de que las condiciones de empleo se hayan deteriorado tanto en el Reino Unido, tiene su origen en un debilitado contrapoder sindical que tradicionalmente negociaba con el empresario unos estándares de trabajo aceptables para ambas partes. La desaparición de la idea del *collective laissez-faire* de Kahn-Freud⁴³ junto con la “toxica combinación”⁴⁴ de la legislación inglesa y la normativa europea han desmantelado a la negociación colectiva como fuente de derechos y obligaciones laborales⁴⁵. Puede afirmarse

lo que supone que únicamente alrededor de 3.6 millones continúen afiliados en 2016. Datos de *Trade Union Membership 2016*, *ibidem*.

³⁹ Las estadísticas más recientes –de 2011- muestran que en el sector privado solo el 7% de los centros de trabajo cuentan con acuerdos sindicales sobre las condiciones salariales de sus trabajadores, lo que significa que solo afectan al 16% de los empleados de empresas privadas. Mientras que en el ámbito privado estas estadísticas permanecen inalterables prácticamente desde 2004, en el sector público se ha producido una importante caída desde el 70% de centros de trabajo con trabajadores afectados por condiciones pactadas en la negociación colectiva, lo que representaba un 57% de trabajadores, hasta la actual del 44% de los empleados públicos. Datos de *Workplace Employment Relations Survey First Findings*, Department for Business innovation and Skills, Julio 2014. <https://www.gov.uk/government/collections/workplace-employment-relations-study-wers#keypublications-of-the-2011-wers> (fecha consulta 20-06-2017).

⁴⁰ Ewing, K., y Hendy, J., “New perspectives on collective labour law: trade union recognition and collective bargaining”, *Industrial Law Journal*, n. 46 (1), 2017, p. 23.

⁴¹ En los años 2012-2013 se llegó a alcanzar un total de 6,7 millones de personas sin hogar y 13 millones, en la pobreza absoluta. Hills, J., Cunliffe, J., Obolenskaya, P. y Karagiannaki, E., “Falling Behind, Getting Ahead: The Changing Structure of Inequality in the UK, 2007-2013”, en *Social Policy in cold climate. Research report 5*. Centre for Analysis for Social Exclusion. London School of Economics and Political Science, (London, 2015). <http://sticerd.lse.ac.uk/dps/case/spcc/RR05.pdf>. (fecha consulta 20-06-2017).

⁴² Un excelente estudio sobre estas relaciones de trabajo “atípicas” en el Reino Unido, Wynn, M., “Atypical Workers and the Gig Economy in the UK: the New Precariat”, en AA. V., *Cambio laboral y políticas inclusivas*, Ed. Universitat de Valencia, Valencia, 2017, pp. 33- 49.

⁴³ Kahn-Freud, O., *Labour and the Law*, *op. cit.*, pp. 22 y ss.

⁴⁴ Novitz, T., “Collective bargaining, equality and migration: the journey to and from Brexit”, *op. cit.*, p. 117.

⁴⁵ Lewis, R., y Simpson, B., *Striking a balance? Employment Law after the 1980 Act*, Wiley-Blackwell (Oxford, 1981), pp. 9-10.

que la representación sindical en la empresa ha sido la base de la democracia industrial del Reino Unido. Desde las *Combinations Acts* (1799-1801), pasando por los elitistas y restringidos *craft unions* o gremios, hasta su evolución hacia los *industrial unions* o sindicatos de industria y posterior agrupación en la *Trade Unions Congress (TUA)*⁴⁶, el asociacionismo inglés ha pasado por diversas etapas, pero siempre caracterizándose por su defensa de la clase obrera a través de la negociación colectiva, por un lado, como fuente de derechos y obligaciones, y por otro, de la conflictividad colectiva, como método de presión y defensa frente al poder empresarial.

Ahora bien, la verdadera relevancia de los sindicatos ingleses como agentes sociales ha venido determinada, en gran medida, por la incorporación de los poderosos *shop steward* a su ámbito de influencia. Se trata de una de las figuras más característica del sistema de representación británico en el centro de trabajo⁴⁷. De hecho, su aparición se vincula directamente al *branch* o sección de trabajo, encontrándose su antecedente en los “capataces de las de las industrias tipográficas” o *father of chapels*⁴⁸, o incluso en el *staff* o *departmental representative* de las industrias manuales⁴⁹. La fortaleza de los *shop steward* provenía de la legitimidad que le otorgaba el hecho de ser elegido por los compañeros del centro de trabajo para representarles directamente ante el empresario durante la negociación de sus condiciones laborales. Era precisamente ese contacto real y sin intermediarios en las fábricas lo que les faltaba a las *unions*, por lo que empezaron a asumirlos y nombrarlos como propios representantes, a pesar de la oposición de muchos de ellos que preferían mantener su independencia⁵⁰.

Los rasgos que caracterizaban al *shop steward* se determinaron en la llamada “Comisión Donovan”⁵¹ al aclarar que, si bien podían ser representantes elegidos

⁴⁶ La Confederación Única de Sindicatos reunió a las asociaciones sindicales con carácter oficial; se instituyó en 1868, tras los Consejos de Manchester y SalFord. Al respecto, *vide* Stuart, M., y Martínez Lucio, M., *Partnership and Employment Relations*. Routledge, (London, 2005), pp. 1–22. En realidad, se trata de un órgano de coordinación y formación de las actividades y de los líderes sindicales, con una estructura y reglamentación propia, pero sin capacidad de intervención directa en la negociación colectiva, ni en la convocatoria de huelga, por sí mismos; en la actualidad agrupa a más de 5.6 millones de trabajadores y alrededor de 50 sindicatos. *Vide* <https://www.tuc.org.uk/about-tuc> (fecha consulta 21-06-2017).

⁴⁷ Un riguroso estudio en profundidad de esta figura, *vide* Cabeza Pereiro, J., “La representación sindical en el centro de trabajo en Inglaterra”, REDT, n. 53, 1992, pp. 363 y ss.

⁴⁸ *Op. cit.*, pp. 369. Aceptado de manera generalizada como tal antecedente histórico, https://en.oxforddictionaries.com/definition/father_of_the_chapel (fecha consulta 21-06-2017).

⁴⁹ Ferrando García, F., “Aproximación al Derecho británico en material de representación colectiva y participación de los trabajadores en la empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 43, 2003, p. 123.

⁵⁰ Sobre el movimiento más representativo de esta corriente, *Shop Stewards' and Workers' Committee Movement*, que se produjo tras la I Guerra Mundial, *vide* Cabeza Pereiro, J., “La representación sindical en el centro de trabajo en Inglaterra”, *op. cit.*, p. 369.

⁵¹ Al respecto, se refiere a esta posibilidad el “Informe de la Comisión Donovan”, *Royal Commission on Trade Unions and Employers Association (Donovan)*, *Relations Industrielles*, Vol.

por los miembros de los sindicatos de los trabajadores del centro de trabajo, y actuar en su nombre⁵², nada impedía que el *steward* representara a varias *unions*, o que fuese elegido por los compañeros del lugar de trabajo, con independencia de cualquier afiliación sindical, e incluso que sin resultar votado, lo designase el sindicato y lo aceptase –tácitamente, también era válido– el empresario⁵³. En todo caso, a partir de los años 70, la condición del *shop steward* como representante sindical u *officials* se consolidó. La *Industrial Relations Act* de 1971, en la definición que más tarde acogió la *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TURLCA)* de 1992, consideraba *official* al dirigente sindical o quien tuviese a cargo una rama o sección del mismo, es decir, un *officer*⁵⁴. Pero también, a la persona elegida o designada de acuerdo con los reglamentos sindicales para actuar como representante de sus afiliados, o de alguno de ellos, aun cuando esté vinculado a través de contrato de trabajo con el mismo empresario que sus representados; en otras palabras, un *shop steward*⁵⁵. Es así como la asimilación entre los intereses de los sindicatos ingleses y de los representantes de los trabajadores se profesionalizó⁵⁶. La convergencia de su liderazgo y capacidad de actuación resultó muy beneficiosa para el movimiento obrero británico que vivió momentos de enorme apogeo, justo antes del comienzo de las restrictivas medidas neo-liberales, con el mandato de Margaret Thatcher⁵⁷.

La peculiaridad más significativa de los *shop steward*, en el desarrollo de sus funciones representativas, reside en su doble condición como representantes del sindicato y de sus afiliados, a la vez que se encargan de la defensa de los intereses de los trabajadores en el centro del trabajo, con la complejidad añadida de la eventual multiplicidad sindical. Esto hace que, en realidad, constituyan el canal de comunicación más directo entre el trabajador y el sindicato de manera

23, n. 4, 1968. <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/1968-v23-n4-ri2805/027959ar.pdf> (fecha consulta 22-06-2017).

⁵² Como lo establecían convenios colectivos del momento; al respecto *vide* Cabeza Pereiro, J., “La representación sindical en el centro de trabajo en Inglaterra”, *op. cit.*, p. 370.

⁵³ *Royal Commission on Trade Unions and Employers Association (Donovan)*, *op. cit.*, <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/1968-v23-n4-ri2805/027959ar.pdf> (fecha consulta 22-06-2017).

⁵⁴ Son estrictamente miembros de los órganos de gobierno o del consejo de administración del sindicato, según la *Section 119* de la *TURLCA*. La distinción entre *officials* y *officer*, en Cabeza Pereiro, J., “La representación sindical en el centro de trabajo en Inglaterra”, *op. cit.*, pp. 370-371.

⁵⁵ *Section 119* de la *TURLCA*. Lo analiza Ferrando García, F., “Aproximación al Derecho británico en material de representación colectiva y participación de los trabajadores en la empresa”, *op. cit.*, p. 123.

⁵⁶ Con el tiempo, se fueron creando estructuras de funcionamiento más complejas para su coordinación como los *joint shop stewards committees* o de reconociendo mayor jerarquía o influencia a los más antiguos, los *convenors*. Sobre las funciones de cada uno y su creación, Cabeza Pereiro, J., “La representación sindical en el centro de trabajo en Inglaterra”, *op. cit.*, pp. 382-384.

⁵⁷ Se refiere a esa restrictiva regulación laboral, con la Guerra Fría como telón de fondo, Ewing, K., y Hendy, J., “New perspectives on collective labour law: trade union recognition and collective bargaining”, *op. cit.*, pp. 26-27.

que sus actuaciones han sido consideradas por los tribunales como de la propia *unión*, lo que en la práctica implicó responsabilizarles de las consecuencias de sus actuaciones, si no se oponían a ellas abiertamente⁵⁸. Por éste motivo, muchos sindicatos dejaron de apoyar la debilitada conflictividad colectiva⁵⁹. Más adelante se volverá sobre ese impacto tan negativo de la normativa sobre los derechos de huelga y otros conflictos colectivos. Pues bien, sin poner en duda la relevancia de los *shop steward* y de las *trade unions* como actores sociales, parece razonable asociar a su menguada influencia, la actual debilidad del sistema británico de relaciones laborales. Esto se manifiesta en el análisis de dos de sus principales actividades: la negociación colectiva y la conflictividad laboral⁶⁰.

3. LA DEBILIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Con base en el *common law*, la negociación colectiva ha ocupado un papel principal a la hora de regular las condiciones laborales de los trabajadores⁶¹, frente a la normativización que ha caracterizado a los modelos continentales. No obstante, ese tradicional voluntarismo ha ido cediendo frente a la postura gubernamental que promovió la “formalización de la negociación colectiva en la empresa”⁶² con la finalidad de controlar los conflictos surgidos de las diferencias entre las condiciones laborales propiciadas por los acuerdos alcanzados en los distintos centros de trabajo⁶³. De hecho, con la *Industrial Relations Act* de 1971 el convenio colectivo formalizado por escrito adquiere naturaleza contractual en-

⁵⁸ En este sentido, existen pronunciamientos muy importantes, por ejemplo, el recaído en los asuntos “Heatons Transport v. Transport and General Worker’s Union” (1973) o, en la misma línea “General Aviation Services (U.K.) v. Transport and General Worker’s Union” (1976). Sobre estos y otros casos, *vide* Cabeza Pereiro, J., “La representación sindical en el centro de trabajo en Inglaterra”, *op. cit.*, pp. 373-382.

⁵⁹ Elgar, J. Y Simpson, B., “The impact of the industrial disputes revisited: a perspective on developments over the last two ddecades”, *Industrial Law Journal*, n. 46 (1), 2017, pp. 11-12. Analizan los concretos conflictos colectivos y huelgas que se han llevado a cabo, el comportamiento sindical al respecto y asuntos judiciales de mayor relevancia, concluyendo que la fuerza sindical se ha debilitado considerablemente en las últimas dos décadas.

⁶⁰ Ewing, K., y Hendy, J., “New perspectives on collective labour law: trade union recognition and collective bargain”, *op. cit.*, p. 24.

⁶¹ Sobre esta tradición histórica en las relaciones laborales, Deaking, S. y Morris, G. S., *Labour Law*, *op. cit.*, p. 6 y ss.

⁶² La llamada “Comisión Donovan” (*op. cit.*) recomendó eliminar las diferencias entre la negociación colectiva “formal” y la “informal”, es decir, entre la de sector y la de los centros de trabajo, para eliminar las diferencias salariales debidas a las mejoras de los pactos alcanzados en ese segundo ámbito. Además de esta manera también consideran positivo que los sindicatos se responsabilizasen de gestionarla. A tales efectos se crearon diversos organismos: *National Board for Prices and Incomes* (1965-1970), *Commission on Industrial Relations* (1968-1974) y el *ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service)* (en 1974). Sobre esto, *vide* Ewing, K., y Hendy, J., “New perspectives on collective labour law: trade union recognition and collective bargaining”, *op. cit.*, pp. 44-45.

⁶³ De este tipo de acuerdos solían ocuparse los *shop steward*, Ferrando García, F., “Aproximación al Derecho británico en material de representación colectiva y participación de los trabajadores en la empresa”, *op. cit.*, p. 125.

tre las partes. Sin embargo, la *Trade Unions and labour Relations Act* de 1974, derogó rápidamente esta disposición, por la fuerte oposición de los sindicatos, pasando a considerarse, de nuevo, un “*gentlemen’s agreement*”⁶⁴ excepto pacto expreso en contra. De forma que el convenio colectivo sólo vincula a los afiliados al sindicato firmante, o bien, a los trabajadores individuales cuando esas cláusulas se incorporen a sus contratos respectivos, en base a la costumbre en ese sector productivo. Además, esta norma estableció un concepto amplio del derecho colectivo y de las cuestiones susceptibles de constituir su objeto, materia que fueron restringiendo paulatinamente en las siguientes normas⁶⁵.

Así, la *Employment Act* de 1980, delimitó la la parte empresarial, al referirse al “su” empresario, únicamente. Y, la importante *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (TURLCA)* de 1992, enumeró las materias sobre las que pueden versar los conflictos de trabajo, es decir, las materias que pueden ser objeto del contenido de los convenios. En concreto, señaló las condiciones de empleo, contratación, suspensión o extinción del contrato de trabajo, poder disciplinario, distribución de tareas y puestos de trabajo, prerrogativas concedidas a los representantes sindicales (*officials*) y los mecanismos sobre la propia negociación colectiva⁶⁶. Estas disposiciones fueron completadas por el *Code of Practice*, n. 3, del ACAS⁶⁷, pero también por normas más específicas. Cabe mencionar, en relación con los casos de sucesión de empresa, la *Transfer of Undertakings (Protection of Employment), Regulations* de 2006⁶⁸, y sobre el sector público, la *Trade Union Act* de 2016 que contiene una serie de medidas sobre la reglamentación de las horas sindicales y la posibilidad de su limitación, siempre que esa regulación no interfiera en el derecho a la negociación colectiva y no sea contraria al Convenio Europeo de Derechos Humanos⁶⁹. No obstante, en atención al tradicional “voluntarismo” de las relaciones laborales inglesas, no existe obligación legal de negociar ni por parte de los empresarios, ni por parte de los sindicatos. Es más, según el *common law*, será necesario el “reconocimiento” del sindicato por parte del empresario, como representante de

⁶⁴ Así lo defendió Kahn-Freud, O., *Labour and the Law*, *op. cit.* p. 22. De esta forma, según la tradición del derecho inglés, el incumplimiento de este “pacto entre caballeros” únicamente conllevaría como sanción que, hacia el futuro, las partes incumplidoras carecen de credibilidad.

⁶⁵ Dukes, R., “The statutory recognition procedure 1999: no bias in favour of recognition?”, *Industrial Law Journal*, n. 37 (3), 2008, pp. 238-240.

⁶⁶ De conformidad con las *Sections 168-173 y 178 (2) TURLCA 1992*. Sobre estas normas, Elgar, J. Y Simpson, B., “The impact of the industrial disputes revisited: a perspective on developments over the last two decades”, *op. cit.*, pp. 9-18.

⁶⁷ *Time off for Trade Union Duties and Activities, Section 168 (3)*. Especialmente importante como guía de buenas prácticas según el sector de la empresa y para su aplicación en equidad, constituyendo una prueba válida en juicio.

⁶⁸ Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood’s Employment Law*, *op. cit.*, pp. 681-686.

⁶⁹ Ewing, K., y Hendy, J., “The Trade Union Act 2016 and the Failure of Human Rights”, *Industrial Law Journal*, n. 45 (3), 2016, p. 391.

los trabajadores, para que pueda desarrollar la negociación colectiva⁷⁰. Se trata de un derecho que se adquiere con su propia ejecución, por ejemplo, se ha considerado que un sindicato gozaba de este derecho si los conflictos colectivos que mantenía contra el empleador eran considerados como tales⁷¹. Asimismo, la mayoría de los problemas surgidos en torno a esta figura se solucionan a través del proceso de mediación, arbitraje o conciliación⁷².

Por lo tanto, la cuestión de la *recognition* es fundamental a la hora de determinar la fortaleza sindical porque implica la titularidad de los derechos de información y consulta inherentes a esa condición de representantes de los trabajadores⁷³, además dar validez a su participación como interlocutores en el proceso de negociación⁷⁴. Por eso, el gobierno del *New Labor*, a través de la *Employment Relations Act* de 1999⁷⁵, impulsó una nueva regulación de este procedimiento. Con anterioridad, la *Employment Protection Act* de 1975 también intentó establecer un marco normativo que ofreciese cierta seguridad jurídica frente a la discrecionalidad empresarial, pero su impacto fue muy limitado debido a la imprecisión de sus disposiciones y, en especial, por la reticencia de la autoridad pública a imponer a los empresarios la negociación colectiva con los sindicatos⁷⁶.

La actual regulación del derecho a la *recognition*⁷⁷ deja fuera a las empresas pequeñas⁷⁸, lo que ha sido criticado por la doctrina al considerar que es una vía

⁷⁰ De hecho, los empresarios quedarán vinculados por los términos de lo acordado, así se pone de manifiesto en *National Union of Gold, Silver and Allied Trades v. Albury Bros Ltd*, 1977, ICR 530. Analizado en Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood's Employment Law*, *op. cit.*, p. 693.

⁷¹ *TURLCA* de 1992, *Sections 218 (1) (g), 244(1) (g)*.

⁷² Entre 2015 y 2016 fueron atendidos 11,5% de casos sobre *recognition*, según *ACAS Annual Report 2015-16*. (<http://www.acas.org.uk/media/pdf/f/m/2015-16-acas-annual-report-accounts-accessible.pdf>. (fecha consulta 26-06-2017).

⁷³ Esto se ve claramente en *Union of Shop, Distributive and Allied Workers v. Sketchley Ltd*, 1981, ICR 644, sobre los derechos de información y consulta en el caso de un despido colectivo, *vide* Dukes, R., "The statutory recognition procedure 1999: no bias in favour of recognition?", *op. cit.*, pp. 241.

⁷⁴ Tienen derecho a recibir información de las negociaciones de las condiciones de trabajo, a ser consultados antes de los despidos colectivos, recibir información en caso de sucesión de empresa, recibir toda la información relativa a los derechos de seguridad y salud, así como de los derechos de protección social de los trabajadores; por último, tienen derecho a un crédito horario para realizar sus actividades sindicales. En la *TURLCA 1992*, con sus modificaciones. En la jurisprudencia, por ejemplo, Al respecto, entre otros, un análisis pormenorizado de los mismos, Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood's Employment Law*, *op. cit.*; otra estructura, pero muy académico, Pitt, G., *Pitt's Employment Law*, *op. cit.*

⁷⁵ *Section 1, Schedule 1*; modificó la *Schedule 1 A TURLA* de 1992.

⁷⁶ Esta regulación fue derogada por la *Employment Act* de 1980, al respecto, *vide* *ACAS Annual Report* de 1980; también, Ewing, K., y Hendy, J., "New perspectives on collective labour law: trade union recognition and collective bargaining", *op. cit.*, p. 45; Dukes, R., "The statutory recognition procedure 1999: no bias in favour of recognition?", *op. cit.*, pp. 244-245.

⁷⁷ No se modifica, según la *Trade Union Act* de 2016, no modifica nada sobre este derecho en *Schedule 4, "Minor and Consequential Amendments"*, *Section 22*, sobre lo previsto en *TURLA* de 1992 (c. 52).

⁷⁸ Es aplicable a empresas de al menos veintiún trabajadores en la plantilla, *Schedule 1 A*, apartado 7. *TURLA* de 1992 (c. 52). Se estima que excluye al 31% del tejido productivo inglés, Deaking, S. y Morris, G. S., *Labour Law*, *op. cit.*, p. 879.

para que el empresario pueda eludir los derechos que le representación a través de la descentralización productiva⁷⁹. En este punto, hay que tener en cuenta que el TJUE ofrece un concepto amplio de “trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal”, dentro del marco de aplicación de la normativa europea. La consecuencia directa es que la protección dispensada en cuanto a los derechos de representación debe incluir a todos los tipos de trabajadores a los que se refiere la Directiva 2008/104/CE –art. 3-, tanto a efectos de representante como de representado. Lo contrario, según el TJUE, supondría reducir el ámbito de aplicación “de manera excesiva e injustificada” y limitar el “efecto útil de la Directiva”, aunque debe ser el órgano nacional el que finalmente verifique si concurren las características de una relación laboral, con independencia de la denominación de la relación formalizada⁸⁰. En efecto, la normativa vigente, establece un procedimiento de reconocimiento subsidiario al voluntario y sólo posible como última alternativa al libre pacto de las partes⁸¹. En este caso, debe iniciarse a instancia de parte y será el *Central Arbitration Committee (CAC)* el que impondrá el sindicato al empresario para llevar a cabo la negociación colectiva de las condiciones básicas de trabajo⁸², siempre que la *union* demuestre que cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores de la unidad de negociación. Se considera que se da esta situación cuando más del 50 por ciento de esos trabajadores se encuentran afiliados a los mismo o, en caso de no alcanzar esa cifra, mediante la obtención del 40 por ciento de votos de los trabajadores, de la unidad de negociación⁸³.

En realidad, esta regulación se ha considerado más como un procedimiento para facilitar la solución voluntaria de las reclamaciones sobre el reconocimiento. No obstante, el énfasis dado a los beneficios del acuerdo voluntario dentro del procedimiento podría, a primera vista, sugerir cierta continuidad con la legislación de arbitraje y reconocimiento obligatorios del pasado, lo cierto es que una mirada más cercana revela que los objetivos y el esquema de éste son diferentes⁸⁴. En otras palabras, promueve el acuerdo voluntario como un bien en sí mismo, propicio para el fomento de la flexibilidad y la salvaguardia de las opciones empresariales. Al re-

⁷⁹ Ewing, K., y Hendy, J., “New perspectives on collective labour law: trade union recognition and collective bargaining”, *op. cit.*, p. 44. Muy crítico, Deaking, S. y Morris, G. S., *Labour Law*, *op. cit.*, p. 879.

⁸⁰ STJUE de 17 de noviembre de 2016, asunto C-216/15; “Betriebsrat der Ruhrlandklinik GmbH y Ruhrlandklinik GmbH”. El TJUE estima que se trata de trabajador de ETT el personal de enfermería sin contrato de trabajo puesto a disposición de un establecimiento sanitario por una asociación sin ánimo de lucro.

⁸¹ Se introdujeron pequeñas modificaciones en la *Employment Relations Act* de 2004.

⁸² *Schedule 1 A*, apartado 3 (3) y (4). *TURLA* de 1992. Será solo sobre salarios, jornada y vacaciones, aunque las partes pueden ampliarlo voluntariamente.

⁸³ *Schedule 1 A*, apartados 18 a 22 (2). *TURLA* de 1992. Lo que determinará, asimismo, un criterio para establecer la propia unidad de negociación. Sobre esto, Deaking, S. y Morris, G. S., *Labour Law*, *op. cit.*, pp. 886-887.

⁸⁴ Dukes, R., “The statutory recognition procedure 1999: no bias in favour of recognition?”, *op. cit.*, pp. 266-267.

dactar el procedimiento de 1999, el objetivo declarado del Gobierno de Blair no era promover el reconocimiento sindical o la negociación colectiva, sino fomentar el acuerdo voluntario como requisito previo para el establecimiento y mantenimiento de asociaciones en el lugar de trabajo. A pesar del incentivo que supuso esta normativa para la negociación colectiva de empresa en detrimento de la sectorial, el aparente nuevo empoderamiento de los *shop stewards* o de los *joint shop stewards committees*, según el ámbito del convenio y el número de sindicatos implicados, no se regularizó en ninguna norma. Prevalece, por tanto, el carácter voluntarista del sistema inglés, lo que significa que el convenio colectivo no quedará incorporado al contrato individual del trabajador por el mero hecho de que las partes firmantes sean su empresario y sus representantes. Esa implementación entre las condiciones laborales del trabajador sólo es posible con un mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador. De la misma manera, las partes pueden acordar su inaplicación, lo que sitúa al trabajador en una posición de debilidad ante las posibles presiones ejercidas por el empresario en esa línea⁸⁵, con total libertad e impunidad.

En este sentido, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en *House of Lords en Associated Newspapers Ltd. v. Wilson y Associated British Ports v. Palmer* declaró que determinadas prácticas encaminadas a buscar la renuncia individual por parte del trabajador, del convenio colectivo, suponían una vulneración del derecho a la libertad sindical y del art. 11 CEDH, pues “al afectar a una actividad esencial de los representantes de los trabajadores” -la negociación colectiva- desincentivan la afiliación sindical⁸⁶. Sin embargo, en el año 2009, en el caso *Demir v. Turkey*, el Tribunal consideró que la negociación colectiva, si bien es muy importante en la acción de representación sindical, no es el único mecanismo para llegar a acuerdos de las condiciones laborales. A pesar de esta apreciación, estimó que el gobierno turco vulneraba el citado art. 11, al impedir la negociación colectiva en el sector público⁸⁷. Esta doctrina fue aplicada por los tribunales del Reino Unido en dos casos sobre el sistema de reconocimiento, en el sentido de que el estado tiene la obligación de dotar de instrumentos legales a los sindicatos para que puedan obligar al empresario a su reconocimiento para llevar a cabo la negociación colectiva⁸⁸.

⁸⁵ Deaking, S. y Morris, G. S., *Labour Law, op. cit.*, p. 889.

⁸⁶ Asunto de 1995, IRLR 258, HL. Se trataba del ofrecimiento, por parte de empresas, tanto públicas, como privadas, de mejoras salariales individuales a cambio de la renuncia al convenio o para dejar sin efecto el mandato representativo de los negociadores. STEDH de 2 de Julio de 2002, n. de recursos 30668/96, 30671/96 y 30678/96.

⁸⁷ IRLR 766, 48 EHRR 1272.

⁸⁸ En el *obiter dicta* del asunto *NetJets Management Ltd v Central Arbitration Committee and Shyshare*, 2012, IRLR 986; 2013, 1, All ER 288, Supperstone J.; y en los fundamentos jurídicos del asunto *R v central Arbitration Committee and Pharmacists' Defence Association Union*, 2014, IRLR 278, Keith J; también en *R (on the application of Boots management Services Ltd) v Central Arbitration Committee (Secretary of State for Business, Innovation and Skills intervening)*, 2014, EWHC 2930 (Admin.); 2014, IRLR 887 at (8).

Ahora bien, la explicación más congruente sobre el fallo del Tribunal en el asunto *Demir*, era que realmente sí se infringía el derecho a la libertad sindical al prohibir a un empresario y a un sindicato llevar a cabo la negociación, lo que no significa que se obligue al empresario a negociar con un determinado sindicato. En esta línea, en el año 2016, se ha pronunciado el TEDH en el caso *Unite the Union v. United Kingdom*⁸⁹, en el cual dirimió acerca de la legalidad de la abolición del acuerdo del salario mínimo en el sector agrícola. El sindicato *Unite* recurrió alegando que esa actuación suponía una interferencia del gobierno en la negociación colectiva y, en consecuencia, del derecho a libertad sindical proclamado en el art. 11 CEDH. El Tribunal europeo dejó fuera del ámbito de aplicación de este asunto la doctrina del caso *Demir* y explicó que una cosa era que el estado prohibiese la negociación colectiva y otra, que obligase a que se llevase a cabo. No obstante, el fallo sí reconoce que los estados están obligados a facilitar esa negociación entre las partes sociales, pero se limita a reconocerlo como un derecho en positivo, junto con el derecho al empleo. La doctrina ha destacado, además, que el Tribunal ha puesto el énfasis en el amplio “margen de apreciación” que tiene la legislación estatal al regular este derecho, lo que parece dejar abierta la posibilidad a que los sindicatos británicos reclamen que el sistema de reconocimiento, tal y como está, es contrario al art. 11 CEDH, y se imponga una mínima obligación a negociar⁹⁰.

Además, la Comisión de Expertos de la OIT⁹¹ ha confirmado que el procedimiento de reconocimiento no se ajusta al derecho de sindicación y de negociación colectiva protegido en el Convenio 98. Si bien la modificación del procedimiento para adaptarlo a la OIT parece poco probable en el corto plazo, las decisiones futuras sobre la conformidad del procedimiento con el CEDH podrían requerir una reforma legislativa. A pesar de las enmiendas a la legislación para hacer frente a las críticas relativas a las normas de lucha contra la discriminación y las prácticas desleales, la exclusión de las pequeñas empresas y el trato peyorativo a los sindicatos independientes, serían muy bienvenidas, pero no alteraría el marco básico del procedimiento de *recognition*. En cambio, la crítica de la Comisión de Expertos a la exigencia de un apoyo mayoritario para el que se produzca el reconocimiento, va al núcleo del procedimiento. Como recordó el Comité, es un principio establecido de la OIT que cuando ningún sindicato represente a más del 50 por ciento de los trabajadores del ámbito de negociación, los derechos de negociación

⁸⁹ (Application 65397/13) (2016) 63 EHRR SE 7.

⁹⁰ Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood's Employment Law, op. cit.*, pp. 694-696. Hace un análisis de esta doctrina y defiende la necesidad de que se imponga un Sistema obligatorio de negociación mínimo, en base a esa interpretación sobre el “margen de apreciación” de cada Estado, que hace el TEDH en el asunto *Unite the Union v. United Kingdom*, sobre el art. 11 CEDH.

⁹¹ Informe del Comité de Expertos de la O.I.T. sobre la aplicación de los Convenios y de las Recomendaciones, 2013, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/relconf/documents/meetingdocument/wcms_205472.pdf: (fecha consulta 28-06-2017).

colectiva deben ser otorgados a todos los sindicatos con miembros en el ámbito de negociación. La adecuación de la normativa inglesa a ese principio exigiría una reconsideración de la premisa central sobre la que se construye: el reconocimiento es ante todo una cuestión de libre elección y el reconocimiento legal sólo debe concederse cuando la mayoría de los trabajadores lo deseen⁹².

Lo cierto es que la doctrina, en términos generales, es muy crítica con el procedimiento actual sobre la negociación colectiva, de manera especial porque proporciona mucho poder a los empresarios sobre los derechos sindicales y las posibilidades efectivas para su ejercicio. A la vez que otorga demasiados instrumentos judiciales ante el *CAC* o la *High Court* que dificultan en exceso un proceso normal de negociación. Consideran estos autores que el sistema de negociación colectiva basada en la empresa ha fallado y, por tanto, es necesario reformularlo, dejar de aplicar “cuidados paliativos” y cambiar la perspectiva, de manera que la negociación supraempresarial sea el mínimo del que debe partir la negociación en el lugar de trabajo. Históricamente en el Reino Unido existen dos tipos muy diferentes de sistema de negociación colectiva, con dos instrumentos legales diferentes. Estos son, respectivamente, el modelo que regula la negociación colectiva basada en acuerdos “multiempresariales”, creados y sustentados por el derecho administrativo. Y, el modelo representativo formulado en torno a la empresa o partes de ella, creado y desarrollado por mecanismos de derecho laboral. Lo que propone esta doctrina es un redescubrimiento y “reconciliación” con el primero, utilizando la legislación para potenciar la acción administrativa y al mismo tiempo minimizar la discrecionalidad burocrática. Instan a la ley y a los poderes públicos para reconstruir las estructuras de negociación colectiva y, a través de ella, avanzar hacia una sociedad “más democrática, más equitativa, más eficiente económicamente y más integrada legalmente”⁹³.

Como ha venido ocurriendo prácticamente desde los años 80, los sindicatos deben continuar demostrando su capacidad de adaptación a los cambios legislativos, cada vez más restrictivos en relación con el ejercicio de sus funciones representativas. Las abundantes unidades productivas que carecen de representación sindical hacen que se planteen incógnitas sobre aspectos fundamentales respecto del futuro de las relaciones laborales colectivas, si bien, continúa existiendo un fuerte compromiso de las *unions* con el sistema de relaciones laborales colectivo⁹⁴. Se trata, en definitiva, de un gran desafío para los sindicatos que deberán

⁹² Dukes, R., “The statutory recognition procedure 1999: no bias in favour of recognition?”, *op. cit.*, pp. 266-267.

⁹³ Ewing, K., y Hendy, J., “New perspectives on collective labour law: trade union recognition and collective bargaining”, *op. cit.*, p. 46. Como ejemplo paradigmático se refieren al asunto *Cable and Wireless*, en el que se presentaron más de cinco recursos que tuvo que resolver el *CAC*, además de llevarse a cabo las revisiones judiciales posteriores.

⁹⁴ Elgar, J. y Simpson, B., “The impact of the industrial disputes revisited: a perspective on developments over the last two decades”, *op. cit.*, p. 22.

recuperar su papel central en la negociación colectiva la cual, a su vez, para ser realmente efectiva, debe afectar a un importante número de trabajadores.

4. LA RESTRICTIVA REFORMA LEGISLATIVA SOBRE EL DERECHO DE HUELGA

Hasta la segunda mitad del siglo XIX, muchos aspectos relacionados con los conflictos colectivos en el ámbito laboral se consideraban incumplimientos contractuales de carácter grave (*conspiracy*) y, por tanto, sometidos a la jurisdicción criminal y a la civil, para exigir la responsabilidad por los daños causados (*torts*)⁹⁵. Fue con la *Trade Union Act* de 1871 cuando se comenzó a proponer que se restringiera la responsabilidad de los sindicatos por la participación de los *shop stewards* en huelgas o protestas. Ese mismo año, la *Criminal Law Amendment Act* recogió esa limitación en torno a la persecución criminal por la participación en la huelga⁹⁶ y, en la misma línea, la *Conspiracy and Protection of Property Act* de 1875 determinó que el acuerdo de dos o más personas para participar en una protesta no implicaba, por sí misma, una actuación de *conspiracy* imputable a la *unión* directamente, ni una actividad calificable como criminal, en definitiva⁹⁷.

Ahora bien, mientras en el ámbito penal se restringía o eliminaba la responsabilidad de los sindicatos por las acciones colectivas de protesta, en el ámbito civil continuaba exigiéndose la reparación por daños a las *unions*. Existe algún pronunciamiento judicial destacable que ya apreció entonces la necesidad de que exista intencionalidad maliciosa o un motivo ilegal para que se pueda declarar la existencia de *torts*⁹⁸. Sin embargo, en el mismo periodo los tribunales también aprobaron la creación de una responsabilidad civil “específica” por “conspiración e inducción a la ruptura del contrato”⁹⁹. En el trascendental asunto *Taff Vale*¹⁰⁰ el juez estimó que un sindicato podría ser denunciado y tener que responder por *tort*. Esto suponía que todos los recursos económicos del sindicato podían ser susceptibles de ser exigidos para hacer frente a esa responsabilidad, incluidos los destinados para completar las prestaciones en caso de enfermedad de los trabajadores. No obstante, la oposición generada implicó que, en 1906, la *Trade Dispu-*

⁹⁵ Sobre el concepto de los *torts*, Cabeza Pereiro, J., “La representación sindical en el centro de trabajo en Inglaterra”, *op. cit.*, p. 376.

⁹⁶ Esto tuvo su repercusión directa en la huelga de los empleados de la compañía del gas, de 1972, tal y como se manifestó en el asunto *R v Bunn (1872) 12 Cox CC316*. Al respecto, Wallington, “Criminal Conspiracy and Industrial Conflict”, *Industrial Law Journal*, n. 4, 1975, p. 69.

⁹⁷ Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood's Employment Law*, *op. cit.*, pp. 723-725.

⁹⁸ Así los manifiesta la *House of Lords* en el asunto *Allen v. Flood (1898) AC 1, HL*. E insiste en tener en cuenta el contexto general de exención de responsabilidad del sindicato que empezaba a impedir la demanda por responsabilidad de quién no tuviese un interés directo en el asunto.

⁹⁹ *South Wales Miner's Federation v. Glamorgan Coal Co. (1905) AC 239, HL*.

¹⁰⁰ *Taff Vale Railway Company v. Amalgamated Society of Railway Servants (1901) AC 426, HL*.

tes Act estableciera la inmunidad sindical frente a la acción *in tort* por las actuaciones desarrolladas en el contexto de una huelga o de un conflicto colectivo. En concreto, reconocía la exención completa de responsabilidades para los *officers* o los afiliados a un sindicato, en general, por las *trade disputes* o acciones “amparadas o fomentadas por una *trade unión*”. Esta importante previsión legal ha sido denominada “*golden formula*”¹⁰¹ y ha supuesto una garantía de los derechos que amparan a los representantes sindicales en sus actividades de protesta. No obstante, el concepto central de esta institución es el de *trade disputes* que, en un principio, ofrecía una definición aperturista y muy general que permitía amparar a la mayoría de las acciones desarrolladas en el ámbito de las relaciones laborales. Este status protector fue recogido por la *Trade Disputes Act* de 1965, en virtud del que se falló el asunto *Rookes v. Barnard*¹⁰².

Todo este esquema fue alterado a través de la restrictiva *Industrial Relations Act* de 1971¹⁰³ que reguló, de nuevo, la ilegalidad de las acciones colectivas en base a las antiguas normas de derecho civil. Sin embargo, en 1974, la *Trade Union and Labour Relations Act* restableció las garantías legales anteriores y la *Trade Union and Labour Relations (Amendment) Act* de 1976, amplió la inmunidad frente a los *tort* ante las responsabilidades por pérdidas efectivas o futuras ocasionadas por una acción de protesta colectiva. A pesar de esto, la doctrina considera que con esa norma las garantías de exención de responsabilidades ya se debilitaron porque los tribunales comenzaron a aplicar de manera muy estricta la “*golden formula*”, lo que implicó que prosperaran demandas frente a los trabajadores individuales por consecuencias de las acciones colectivas de protesta¹⁰⁴.

La llegada del partido Conservador al gobierno, en las elecciones de 1979, dentro de un clima de descontento general – *winter of discontent*¹⁰⁵– supuso el comienzo de reformas legislativas sobre las *industrial action* que, tras cuarenta años condujeron a una importante restricción del derecho de huelga y de las acciones colectivas de protesta de los trabajadores, en general¹⁰⁶. Durante ese periodo se

¹⁰¹ Esta expresión procedente de la *Conspiracy and Protection of Property Act* de 1875, en realidad fue así denominada por Wedderburn, L., tal y como señala Pitt, G., *Pitt's Employment Law*, *op. cit.*, p. 456.

¹⁰² (1964) AC 1129, 1 All ER 367, HL. En realidad, recuperaba los razonamientos de *Allen v. Flood*, sobre la necesidad de tener un interés legítimo para poder reclamar la responsabilidad del sindicato. Al respecto, un análisis de estos asuntos en Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood's Employment Law*, *op. cit.*, pp. 724-725.

¹⁰³ Sobre esta norma, Cabeza Pereiro, J., “La representación sindical en el centro de trabajo en Inglaterra”, *op. cit.*, p. 377.

¹⁰⁴ *NWL Ltd v. Nelson* (1979) IRLR 478, HL; *Express Newspapers Ltd v. McShane* (1980) IRLR 35, HL; *Duport Steels Ltd v. Sirs* (1980) IRLR 116, HL. Esta postura y estos asuntos en Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood's Employment Law*, *op. cit.*, p. 725.

¹⁰⁵ Expresión acuñada por los periódicos de la época y que recoge la doctrina, Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood's Employment Law*, *op. cit.*, p. 725; también Pitt, G., *Pitt's Employment Law*, *op. cit.*, p. 461.

¹⁰⁶ Pitt, G., *Pitt's Employment Law*, *op. cit.*, p. 460-463, analiza diferentes casos - “la famosa trilogía”- entre los que destaca *Express Newspapers v McShane* (1980) que trae su causa de un conflicto

aprobaron seis normas que afectaron directamente a la restricción de estos derechos. Destaca la llevada a cabo por la *Employment Act* de 1980, al restringir la inmunidad por la participación en conflictos colectivos, ya que amplió la legitimación a los sujetos pasivos que no estén directamente involucrados en la contienda, es la llamada “*secondary action*” (*Section 17*). Se restringió el concepto de *trade unions*, de manera que solo quedaban exentas de responsabilidades las que contaban con la *recognition*, según la *Employment Act* de 1982, *Section 14*. La misma norma, abolió la inmunidad total con la que contaban los sindicatos, de manera que queda sometida a la misma responsabilidad que los *officers* y los afiliados (*Section 15*). Como consecuencia de la aplicación estricta de la “*golden formula*”, comenzaron a llevarse a cabo votaciones previas a las acciones colectivas para determinar el apoyo de los concretos trabajadores y la posible demanda por *tort* contra las *unions* (*Trade Union Act* de 1984, *Sections 10 y 11*) y en la misma línea, esa ley incluso impuso el control de los asuntos internos de los sindicatos, lo que se completó en 1988, con la *Employment Act*. A través de esta última, se regularon las exigencias de votaciones previas a la huelga, en cada centro de trabajo y, en general, se regularon una serie de medidas tendentes a aumentar la responsabilidad sindical y debilitar la capacidad de las acciones colectivas. La cantidad de normativa sobre estas cuestiones condujo a que en 1992 se aprobase una norma de consolidación, la *Trade Union and Labour Relations Act (Consolidation)*¹⁰⁷, actualizada un año más tarde por la *Trade Union Reform and Employment Rights Act* que impuso la obligación de la votación previa a la acción colectiva, unido a la limitación del concepto de *trade disputes* (*section 244*) y, en consecuencia, a la ampliación de la responsabilidad por daños del sindicato de la que únicamente quedaría exento si llevaba a cabo una acción de repulsa formal. Este concepto restrictivo respecto de la “inmunidad” de los sindicatos fue secundado por la jurisprudencia que, por ejemplo, no estimó *trade disputes* en asuntos como el *University College London Hospital NHS Trust v. Unison* (1999). En ese caso sucedía que el hospital cambiaba de titularidad pública a depender de empresarios privados, ante lo cual los trabajadores se manifestaron exigiendo el mantenimiento de sus derechos. Sin embargo, el Tribunal no lo interpretó como un conflicto laboral, al considerar que son problemas entre distintos empresarios, no sobre las condiciones laborales de los trabajadores. Esta doctrina se trasladó a

originado entre los trabajadores de algunos periódicos de tirada provincial y los representantes de esas empresas. Sucede que, ante un impago de salarios, estos secundan una huelga y a continuación se producen 105 despidos. Se judicializa el asunto y la Corte de Apelación efectivamente negó la posibilidad de que interviniera la asociación nacional de periodistas, al tener legitimación esos sindicatos, al igual que los empleadores legitimados eran los de los periódicos afectados directamente y no, como pretendían, la asociación a nivel nacional.

¹⁰⁷ La responsabilidad del sindicato en esta norma la analiza Ferrando García, F., “Aproximación al Derecho británico en material de representación colectiva y participación de los trabajadores en la empresa”, *op. cit.*, pp. 145-146.

numerosos pronunciamientos¹⁰⁸. En realidad, esta legislación implicaba tantas dificultades que estos derechos de protesta colectiva se convirtieron, prácticamente, en “instrumentos inexplorados”¹⁰⁹.

Tras la victoria laborista de 1997, la *Employment Relations Act* de 1999 simplificó la exigencia legal sobre la votación previa a la huelga, a la vez que amplió la protección por despido improcedente derivado de la participación en un conflicto colectivo¹¹⁰. No obstante, el fracaso de estas bienintencionadas previsiones del legislador pronto resultó evidente ante la restrictiva interpretación de los tribunales¹¹¹. En todo caso, aunque la *Employment Relations Act* de 2004 mantuvo como requisito básico para la autorización de cualquier tipo de conflicto colectivo el de exigir una votación previa de los trabajadores afectados, lo cierto es que introdujo importantes medidas para amparar a los trabajadores despedidos por participar en una acción colectiva de reivindicación de sus derechos. De hecho, la doctrina ha afirmado que, si bien “no se puede afirmar que se garantice el derecho de huelga como tal” (...), es “lo más cerca que la legislación del Reino Unido ha estado nunca” de reconocerlo¹¹².

Con la vuelta al gobierno de la coalición de los partidos de derechas, en el año 2010, la discusión doctrinal ya no se planteaba sobre la pertinencia de la exigencia de la votación previa al conflicto, si no entorno al porcentaje que debería establecer la ley para considerarlo legal. En este contexto, el gobierno conservador, tras revalidar en solitario la mayoría en el año 2015 e imponerse el ala más dura del partido, rápidamente promulgó la conocida *Trade Union Act* de 2016 (*TUA*)¹¹³. Esta norma calificada como “el mayor ataque lanzado contra los sindicatos británicos desde los años 80”¹¹⁴ persigue como objetivo claro aumentar la debilidad del ya mermado poder de las *unions* en las relaciones laborales inglesas. Fundamentalmente sus principales modificaciones legislativas pretenden, en primer lugar, desposeer de legitimación negociadora a los sindicatos del sector público para controlar los salarios de este ámbito, amparándose en la inflación ocasionada

¹⁰⁸ Analiza éste y varios supuestos similares, Pitt, G., *Pitt's Employment Law*, op. cit., p. 456-458.

¹⁰⁹ Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood's Employment Law*, op. cit., p. 726.

¹¹⁰ Fue considerada el mayor avance en los derechos sociales de los trabajadores en muchos años, vide Ewing, K. D., “Freedom of Association and the Employment Relations Act 1999”, *Industrial Law Journal*, n. 28 (4), 1999, pp. 283-289.

¹¹¹ Por todos, asunto *London Underground Ltd v national Union of Rail, Maritime and Transport Workers* (2001) IRLR 228, CA. Comentada por Wedderburn, L., en *Industrial Law Journal*, n. 30 (3), 2001, pp. 206 y ss.

¹¹² Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood's Employment Law*, op. cit., p. 727.

¹¹³ Nombre completo “*An Act to make provision about industrial action, trade unions, employers' associations and the functions of Certification Officer*”, de 4 de mayo de 2016. La Ley fue aprobada el 9 de diciembre de 2016, después de su paso satisfactorio por el Parlamento el 30 de noviembre de 2016. La mayoría de las disposiciones de la Ley entraron en vigor el 1 de marzo de 2017.

¹¹⁴ Ewing, E., “El draconiano proyecto de Ley de Sindicatos del Reino Unido: ¿un precedente para otros países?”, *Equal Times*, 15 de octubre de 2015. <https://www.equaltimes.org/la-aprobacion-en-el-reino-unido> (fecha consulta 12-07-2017).

por la crisis económica. En segundo lugar, impone unas exigencias burocráticas a los sindicatos para dificultar sus posibilidades de acceso a los fondos públicos, indispensables para promover su acción sindical, es decir, sus objetivos políticos. Y, en la misma línea, endurece los requisitos para promover conflictos colectivos legales. Dicho de forma clara y concisa, se trata de una norma tremendamente reaccionaria con los derechos de los trabajadores que retrotrae la capacidad de actuación de los sindicatos “a los años 20”¹¹⁵.

En efecto, el incremento del control de los poderes públicos sobre la acción sindical se puso de manifiesto desde el mismo proyecto ley¹¹⁶. De hecho, la mayoría de las estipulaciones de esta norma provienen directamente del “Manifiesto”¹¹⁷ presentado por el partido conservador donde, bajo el título de “trabajo para todos” ya proponía regular el proceso de huelga, al que calificaba de “antidemocrático”. Y, más en concreto, se refería a que mejorarían los servicios públicos aumentando el control del gubernamental sobre ellos. Por su parte, este documento se basaba en otro que reclamaba un cambio de políticas, el denominado “*Modernising Industrial Relations*”, del año 2010¹¹⁸ que se centraba en el sector público, de manera especial y, en términos generales, se cuestionaba la necesidad del derecho de huelga en el actual sistema de relaciones laborales, en el que cualquier trabajador individual podía acudir ante los tribunales a reclamar contra el empresario. Es decir, consideraban que el derecho a la libre empresa estaba por encima de cualquier otro y no podía verse afectado por las protestas de los trabajadores¹¹⁹.

Siguiendo esas propuestas, se ha ampliado el poder del *Certification Officer (CO)* que controla la legalidad de la huelga, pero ahora, además, podrá directamente multar al sindicato infractor o exigirle más documentación. El motivo alegado por el legislador para aumentar las exigencias administrativas y con ello, dificultar el ejercicio de la acción colectiva de protesta, es el “interés general”, no obstante esta ampliación de potestades ha sido muy criticada por la doctrina, al considerar que convierte al *CO* en “juez y parte”¹²⁰. Además, con el objetivo de limitar la jurisprudencia del asunto *RMT v Serco*¹²¹ que reconocía al sindicato la posibilidad de negarse a suministrar determinada información de sus miembros,

¹¹⁵ *Ibidem*.

¹¹⁶ Por todos, Ford, M. y Novitz, T., “An Absence of Fairness...Restrictions on Industrial Action and Protest in the Trade Union Bill 2015”, *Industrial Law Journal*, n. 44 (4), 2015, pp. 522-550.

¹¹⁷ <https://manifiesto2015/ConservativeManifiesto2015.pdf>. (fecha consulta 13-07-2017).

¹¹⁸ Holmes, E., Lilico, A. y Flanagan, T., *Modernising Industrial Relations* (London: Policy Exchange, 2010), disponible en <http://www.policyexchange.org.uk/images/publications/modernisingindustrialrelations%20-%20sep10.pdf>. (fecha de consulta 13-07-2017).

¹¹⁹ Bogg, A., “Beyond Neo-Liberalism: The Trade Union Act 2016 and the Authoritarian State”, *Industrial Law Journal*, n. 45 (3), 2016.

¹²⁰ Ford, M., y Novitz, T., “Legislation for control: the Trade Union Act 2016”, *Industrial Law Journal*, n. 45 (3), 2016, pp. 280.

¹²¹ (2011), ICR 848; cfr. Con *Balfour Beatty v Unite* (2012), ICR 822.

con la nueva regulación, el *CO* está legitimado para investigar a los sindicalistas que participen en una acción colectiva de protesta y, si lo estima oportuno, sancionarle directamente.

En la misma línea, se crea la nueva figura del *picket supervisor* –“el supervisor de piquetes”, literalmente- cuya identidad será comunicada a la autoridad policial. Éste deberá de identificarse claramente, hasta el punto que el Proyecto legislativo preveía que llevaría un “brazalete o insignia” y añadía la obligación de mostrar su “carta de autorización” a “cualquier persona que se lo solicite”. Ambas cuestiones se han matizado en el texto definitivo de la Ley, a consecuencia de las reflexiones vertidas por el informe “*Government response to consultation on tackling intimidation of non striking workers*”¹²². Ahora la obligación de mostrar la autorización que identifica al *picket supervisor*, se limita ante su empresario, quién es el responsable de trasladar los datos pertinentes a las fuerzas del orden público –nueva sección 220A (4) *TURLA*-. Y, la previsión sobre portar un determinado símbolo en su vestimenta, teniendo en cuenta también la *Data Protection Act* de 1998, se ha suavizado por otra más general según la que sólo es preciso que lleve algo con lo que resulte “fácilmente identificable”. Finalmente, el Gobierno no ha elevado esta legislación a la ya amplia gama de leyes penales y civiles que rigen las acciones de protesta en la UK. En su lugar, adoptó un compromiso de actualizar el Código de Prácticas sobre piquetes “para aclarar el conjunto de acciones legales”, y protecciones que ya existen “y proporcionar” orientaciones claras sobre el uso responsable de las redes sociales durante los conflictos laborales”. Sin embargo, todavía no se ha redactado¹²³.

A pesar de las matizaciones que se han introducido en el trámite parlamentario, la figura del *picket supervisor* resulta muy criticable. Teniendo en cuenta que la práctica de *blacklist*¹²⁴ se encuentra muy extendida e interpretada con cierta permisividad por la propia jurisprudencia¹²⁵, a pesar de su prohibición¹²⁶, y que ya

¹²² *Government response to consultation on tackling intimidation of non striking workers* n. 14, noviembre 2015, pp. 33-39. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/473515/BIS-15-621-government-response-document-to-tackling-intimidation-consultation.pdf (fecha consulta 17-07-2017).

¹²³ Ford, M., y Novitz, T., “Legislation for control: the Trade Union Act 2016”, *op. cit.*, p. 288.

¹²⁴ Sobre el concepto de esta figura, su regulación y su impacto en el derecho de huelga, Ewing, K. D., “Freedom of Association and the Employment Relations Act 1999”, *Industrial Law Journal*, n. 28 (4), 1999, pp. 283-298.

¹²⁵ Al respecto es significativo el asunto *Smith v Carillion (JM) Ltd*, (2014) UKEAT, por la que se establece que los empresarios que contraten trabajadores a través de una empresa de trabajo temporal no están obligadas a responder ante estos por su registro en este tipo de listas, ya que su contrato de trabajo no es con esa tercera empresa. Un análisis del caso en Thomson, M., “No blacklisting compensation for agency workers”, *Construction Law (Journal)*, n. 6, 2015, pp. 26-29.

¹²⁶ A partir de *Employment Rights Act* de 1999, se recoge expresamente en su *Section* n. 3. No obstante, durante los años siguientes varios informes de los sindicatos alertaron sobre la continuidad de esta práctica y en el año 2010 se aprobó un desarrollo reglamentario de la norma de 1999, *Employment Rights Act Blacklist Regulations (ERABR)*. Esta regulación supone la prohibición de incluir a un afiliado a un sindicato a un representante sindical en cualquier lista o base de datos

existía una previsión al respecto de este “responsable del piquete” en el *Code of Practice on Picketing* de 1992, elevarla al rango legislativo sólo pretende exponer más a los trabajadores que secunden la huelga, y más en concreto, a los que la encabezan, por lo que afectará muy negativamente su libertad individual.

Lo cierto es que estas medidas, por sí mismas, podrían considerarse contrarias al derecho de huelga, tal y como se reconoce en los Convenios n. 87 y otros de la OIT, o bien del art. 11 de la Convención Europea de Derechos Humanos. Sin embargo, en el asunto *RMT v. United Kingdom*¹²⁷ la Corte Europea de Derechos Humanos corroboró la legalidad de las disposiciones normativas del derecho inglés en torno a la posibilidad de que terceros no directamente afectados por la huelga, emprendan acciones legales¹²⁸. Esto va en la línea del asunto adoptado en Gran Sala unos años antes, en *Demir and Baykara*¹²⁹, en el que se estableció que la regulación del derecho de huelga no contradecía las normas internacionales que únicamente exigían su reconocimiento genérico y no determinaban los límites o requisitos que cada estado individualmente pudiese adoptar. Ahora bien, ante la actual regulación, cabría preguntarse si se sigue ajustando al criterio de la proporcionalidad sobre el que había girado la defensa del sistema británico en aquellos casos¹³⁰.

A parte de estos antecedentes que se han reflejado en la *TUA* de 2016, esta ley contiene numerosas innovaciones normativas, en la misma senda restrictiva con las políticas sociales. Una de las medidas más controvertida es la que se refiere a los nuevos umbrales correspondientes a las preceptivas votaciones previas al ejercicio del derecho de huelga. La nueva redacción de la subsección 2, de la *section* 226, exige que un mínimo del 50 por ciento de las personas con derecho a voto lo ejerzan para que la huelga se considere legal, a lo que se añadió además, en el paso del Proyecto de ley por la *House of Lords*, que en seis de los “servicios públicos importantes” –sanidad, educación, bomberos, transportes, instalaciones de material radiactivo o de combustible, y policía de fronteras (nueva *section* 2, E)– sólo será posible convocar una huelga si cuenta con el apoyo de, al menos, el 40 por ciento de las personas con derecho a voto. Este nuevo umbral, añadido en el trámite parlamentario, es abiertamente supone una dificultad mayor para el ejercicio del derecho de huelga en el ámbito público, sobre todo, teniendo en cuenta la amplitud de las actividades a las que se refiere y su falta de concreción¹³¹. Por

sobre esta circunstancia. Sobre este tema, Deaking, S. y Morris, G. S., *Labour Law, op. cit.*, pp. 844-849.

¹²⁷ (2014), IRLR 467.

¹²⁸ Bogg, A., y Ewing, K. D., “The Implications of the RMT Case”, *Industrial Law Journal*, n. 43 (3), 2014, p. 221.

¹²⁹ (2009), IRLR 766.

¹³⁰ Ewing, K. D., y Hendy, J., “The Trade Union Act 2016 and the Failure of Human Rights”, *Industrial Law Journal*, n. 45 (3), 2016.

¹³¹ Dukes, R. y Kountourouris, N., “Pre-strike ballots, picketing and protest: banning industrial action by the back door?” *Industrial Law Journal*, n. 45 (3), 2016, pp. 346-355.

tal motivo, la doctrina ha criticado esta normativa, llegando a cuestionarse su compatibilidad con las disposiciones de la OIT¹³².

Precisamente, en estrecha relación con esta medida, tal vez con la intención de amortiguar las críticas por su, más que previsible, devastador impacto sobre los derechos laborales colectivos, en el trámite parlamentario, a propuesta del propio Secretario de Estado, se introdujo una nueva sección 4, en la *TUA*, por la que se aprobó regular un sistema de voto electrónico para los escrutinios preceptivos a la convocatoria de huelga, a partir de los seis meses siguientes a la aprobación de la ley. En el debate parlamentario se afirmó que teniendo en cuenta la doctrina judicial establecida por *RMT v. United Kingdom*¹³³, el proyecto de ley podría ser susceptible de ser declarado ilegal si rechazaba la enmienda sobre el voto electrónico¹³⁴. Sea como fuere, se valora positivamente en tanto que podría ser una medida que aumente la participación en las votaciones, es decir, a cumplir con el requisito legal de los umbrales mínimos para declarar la huelga¹³⁵. En relación con esas votaciones “pre-huelga”, la ley ha establecido nuevos requisitos de presentación de información adicional en la papeleta de voto¹³⁶. Todo esto será controlado de manera exhaustiva por el *CO*, que como se ha explicado, tiene plenos poderes para imponer una multa en caso de incumpliendo o incluso, requerir más información e iniciar un expediente, con la posible sanción posterior. La ampliación desmesurada de los poderes de control del *CO* sobre el sindicato, en general, y sobre su capacidad de organización de un conflicto colectivo, es lo que ha hecho que se afirme su transformación en “un gran inquisidor”¹³⁷ cuyas capacidades limitativas de los derechos sindicales pueden ser constitutivas de infracciones del art. 6 de la Convención Europea de Derechos Humanos¹³⁸.

¹³² Por todos, Ford, M., y Novitz, T., “Legislation for control: the Trade Union Act 2016”, *op. cit.*, p. 285.

¹³³ (2014), IRLR 467. Sobre el asunto, Bogg, A., y Ewing, K. D., “The Implications of the RMT Case”, *op. cit.*, pp. 222 y ss.

¹³⁴ *Commons Amendments of 27 April 2016*, en <http://www.publications.parliament.uk/pa/bills/lbill/2015-2016/0119/16119.pdf>. (fecha consulta 12-07-2017).

¹³⁵ Dukes, R. y Kountouris, N., “Pre-strike ballots, picketing and protest: banning industrial action by the back door?”, *op. cit.*, p. 352.

¹³⁶ Exige que catorce días antes de comenzar la huelga, los sindicatos proporcionen al empresario, a la policía y al *CO* información especificando cuándo y dónde pretende el sindicato organizar una acción de protesta o un piquete; cuántas personas participarán y si han sido informadas de la estrategia; qué medios de difusión se han utilizado para darla conocer (concretamente, Facebook, Twitter, blogs, o si se expondrá o creará alguna web), incluidos los medios físicos tradicionales como altavoces, pancartas, etc.; asimismo, ha de indicar si participarán otros sindicatos y las medidas tomadas para colaborar con ellos y que, en todo caso, el sindicato ha informado a los afiliados de las leyes pertinentes. Y, además deberá comunicarse cualquier modificación que se produzca sobre esos planes.

¹³⁷ Cavalier, S. y Arthur, R., “A Discussion of the Certification Officer Reforms”, *Industrial Law Journal*, n. 45 (3), 2016, pp. 3-14.

¹³⁸ Ewing, K., y Hendy, J., “The Trade Union Act 2016 and the Failure of Human Rights”, *op. cit.* p. 394.

Por su parte, se han previsto dos novedades sobre el plazo y la duración del conflicto colectivo, previsto en las secciones 234A y 234 de *TULRCA* –Sección 9, *TUA*–, respectivamente. Por un lado, se ha flexibilizado la duración del plazo de preaviso, que si bien, en términos generales, continuará siendo de catorce días, puede reducirse a siete, “si el sindicato y el empleador así lo acuerdan”. Según el Gobierno, el objetivo era reducir la presión ejercida sobre los sindicatos para que presentaran esa *notice* y de esa manera preservar su presión en el contexto de las negociaciones. En segundo lugar, el período de cuatro meses de validez del mandato resultado de la votación, recogido en la cláusula 8 del proyecto de ley, ha sido reemplazado por un período mayor de seis meses que incluso puede prorrogarse hasta nueve meses, si lo pactan el empleador y el sindicato. El objetivo de esta ampliación temporal, una vez más, se argumentó en base a dar tiempo a las negociaciones¹³⁹.

No obstante, una de las medidas más polémicas que se ha “paralizado” tras el trámite parlamentario ha sido la propuesta de revocar la estipulación número 7, de la *Conduct of Employment Agencies and Employment Business Regulations* de 2003, de modo que ya no sería un delito penal la puesta a disposición de trabajadores de agencias de trabajo temporal para que realicen las funciones desempeñadas por los trabajadores que secunden una huelga. Lo cierto es que esta medida ha recibido numerosas críticas, pero ha sido a raíz del pronunciamiento de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) sobre la queja presentada por la *Trade Union Conference (TUC)*¹⁴⁰, la que parece haberla “detenido”, no obstante, el hecho de que no se haya eliminado esa prohibición no significa que el gobierno conservador haya desistido de sus intenciones, ya que más bien parece que se retendría hasta después del referéndum de la Unión Europea, si bien, todavía no se ha vuelto a plantear¹⁴¹.

Por último, la nueva Ley también ha restringido los derechos de los propios sindicatos y sus miembros en dos aspectos principales: su capacidad económica y su recaudación, y el número de horas que pueden dedicar a labores de representación. Sobre los fondos económicos, en la actualidad, en virtud de la sección 84 de *TULRCA*, un afiliado tiene derecho a no cotizar al “fondo político” del sindicato. La cláusula 10 del proyecto de ley preveía sustituirlo por un *opt in* positivo tanto para los miembros actuales como para los nuevos. Dadas las fuertes críticas en la *House of Lords*, se designó un comité especial para informar sobre el asunto.

¹³⁹ Ford, M., y Novitz, T., “Legislation for control: the Trade Union Act 2016”, *op. cit.*, p. 287.

¹⁴⁰ Application of International Labour Standards 2016 (I), Report III (Part 1A), en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--elconf/documents/meetingdocument/wcms_448720.pdf (fecha consulta 17-07-2017)

¹⁴¹ Bogg, A., “Beyond Neo-Liberalism: The Trade Union Act 2016 and the Authoritarian State”, *Industrial Law Journal*, n. 45 (3), 2016; Cabeza Pereiro, “La sindicación y la acción sindical en las agencias privadas de empleo: ideas deducidas de la experiencia comparada”, *Revista Jurídica Digital UANDES*, n.1, 2017, p. 39.

Finalmente, en la Cámara de los Comunes se aprobó el requisito de un *opt-in* positivo, aunque ahora se restringe a los miembros que se afilian después del final de un período de transición que será establecido por los sindicatos. Esta “concesión” se deriva, posiblemente, de la inestabilidad política, fruto del “Brexit”, por lo que puede retomarse en cualquier momento¹⁴². Esta cláusula se completa con la obligación de otorgar a los ya afiliados un recordatorio anual de su derecho a optar a la exclusión, y un deber en la nueva sección 32ZB *TULRCA*, para incluir detalles del gasto político en la declaración anual del sindicato.

En cuanto a la segunda cuestión, en la cláusula 14 del proyecto de ley se prevenía la prohibición absoluta del pago de la cuota sindical por medios diferentes al *check-off*. Una vez más, se ha producido una matización que ha flexibilizado la medida al permitir que, por el momento, mientras el trabajador pueda abonar la cuota por otros medios, el sindicato podrá ocuparse de recabarlos a cambio de reponer al empresario en los gastos adicionales que eso le haya podido ocasionar. En esta misma línea se ha pronunciado la *High Court* en el reciente asunto de *Cavanagh v. Secretary of State for Work and Pensions*¹⁴³. Finalmente, las disposiciones sobre el crédito de horas sindicales también serán fruto de alegaciones posteriores, pero ya reflejan la misma política de reducir la influencia de los sindicatos del sector público. La Sección 13 de la *TUA* introduce una nueva sección 172A de *TULRCA*, por la cual puede requerirse a los empleados públicos para que hagan público la información sobre las *facility time*, es decir el tiempo libre de obligaciones de trabajo que hayan acordado con los sindicatos para actividades de formación de sus representantes y para funciones sindicales. Además, una nueva sección 172B de *TULRCA* le da a un Ministro de la Corona “poderes de reserva” para establecer límites sobre el tiempo que cada representante sindical dedica a esas funciones en el ámbito del sector público, o bien retenerle una parte proporcional de su salario. De manera que la discreción ministerial tiene el potencial de afectar negativamente a la competencia y las capacidades de los representantes sindicales y, con ello, a los potenciales acuerdos colectivos del sector público¹⁴⁴.

Cualquier análisis de los efectos probables de la *TUA* está obligado a ser comedido e incompleto en esta etapa. La limitada evidencia empírica basada en el pasado demuestra que puede tener un efecto dramático sobre la capacidad sindical de para llevar a cabo un conflicto colectivo lícito, al menos mientras dependa de los umbrales de votos tan elevados. Sin embargo, los sindicatos ya están considerando cómo ajustar sus estrategias a la nueva realidad legislativa. Pretenden esquivar el

¹⁴² Ford, M., y Novitz, T., “Legislation for control: the Trade Union Act 2016”, *op. cit.*, p. 290.

¹⁴³ (2016) EWHC 1136 (QB). Ha admitido la posibilidad de que se lleven a cabo futuros litigios sobre la cuestión, en concreto, en base a la “privación de los derechos de propiedad”, en virtud del artículo 1, Protocolo 1 CEDH.

¹⁴⁴ Sobre este tema en particular y la importancia de las horas para las funciones sindicales, Lane, J., “The threat to facility time in the Trade Union Act 2016 – a necessary austerity measure?”, *Industrial Law Journal*, n. 46 (1), 2017, pp. 134-143.

mandato legal que les impone adoptar decisiones “de arriba hacia abajo” y sugieren aprovechar las distintas opciones que ofrece el tejido productivo actual y crear otras formas de protesta que escapen al control de la *TUA*. Sin embargo, intentar mejorar las condiciones de trabajo o parar los efectos de esta restrictiva normativa denunciándola por los desafíos que presenta respecto de los derechos humanos, tiene consecuencias muy limitadas y, lo cierto, es que no ha dado buenos resultados. El Gobierno ya ha aclarado su opinión sobre el amplio margen de apreciación que *RMT v UK* le permite¹⁴⁵. A pesar del pronunciamiento *NURMTW v UK*¹⁴⁶ por el que la CEDH ha considerado contrario a la legalidad la previsión sobre la posibilidad de que terceros ajenos al concreto conflicto colectivo, interpongan reclamaciones de frente al sindicato promotor – la *secondary action* –, no es probable que un litigio basado en el artículo 11 CEDH obligue a cualquier cambio: la revisión de la votación electrónica ha eliminado el argumento sobre el incumpliendo más evidente de la proporcionalidad, aunque sin ninguna promesa de que se introduzca de hecho. Por su parte, si bien el Comité Europeo de Derechos Sociales que aplica el CES puede ser más activo en su examen de la legislación británica, el Reino Unido no es parte del sistema de Reclamaciones Colectivas, lo que daría mayor visibilidad y efecto a las violaciones de la Carta¹⁴⁷. La realidad es que el Gobierno ha prestado poca atención a las decisiones de los órganos de expertos de la OIT, lo que se refleja en la falta de pertinencia del último pronunciamiento de la OIT en su programa legislativo¹⁴⁸.

Los cambios legislativos y las distintas interpretaciones judiciales, cada vez más restrictivos con los *statutory immunities* o la inmunidad recocida a los sindicatos que participen de un conflicto colectivo, conllevará una importante inseguridad jurídica sobre las garantías de los trabajadores que la secunden, así como del propio sindicato, de manera que con seguridad disminuirán. Al presentar el Proyecto de ley, el Secretario de Estado afirmó que el “proyecto de ley no es una declaración de guerra contra el movimiento sindical. No es un intento de prohibir la *industrial action*. No es un ataque a los derechos de los trabajadores... Es simplemente la última etapa del largo camino de modernización y reforma. Pondrá el poder en las manos de la mayoría de los miembros del sindicato; traen la luz solar muy necesaria a los rincones oscuros del movimiento; Y proteger los derechos de todos en este país – los que son miembros del sindicato y los que no lo son, y aquellos trabajadores y trabajadoras que son los más afectados por la *industrial action*”¹⁴⁹.

¹⁴⁵ Ford, M., y Novitz, T., “Legislation for control: the Trade Union Act 2016”, *op. cit.*, p. 297.

¹⁴⁶ C-31045/10 (2014), IRLR 467. Se refieren a este asunto por considerarlo de mucha trascendencia, Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood’s Employment Law*, *op. cit.*, p. 729.

¹⁴⁷ Ewing, K., y Hendy, J., “The Trade Union Act 2016 and the Failure of Human Rights”, *op. cit.* p. 397.

¹⁴⁸ Whitfield, G., “Policy Brief: The Trade Union Act and ILO: implications of a widening ideological chasm”, <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs> (fecha consulta: 19-07-2017).

¹⁴⁹ Citando a la BBC, en noticias de aquel momento, Dukes, R. y Kountourouris, N., “Pre-strike ballots, picketing and protest: banning industrial action by the back door?”, *op. cit.*, 361.

A pesar de las palabras del Ministro, es difícil resistirse a la conclusión de que al menos uno de los principales objetivos del Gobierno con esta legislación era hacer más difícil que los sindicatos organizaran conflictos colectivos y debilitaran así su capacidad de protestar o resistir ante las medidas adoptadas por los empleadores, especialmente en el sector público. De hecho, respecto al conflicto en “importantes servicios públicos”, esto era muy explícitamente el objetivo. La argumentación proporcionada por el Gobierno acerca del comportamiento de los líderes sindicales a los que acusaban de actuar con intimidación y desprecio hacia los deseos del resto de los afiliados y, más aun, del público en general, era lo que justificaba ese endurecimiento del control democrático en su funcionamiento interno, a pesar de que ese relato carecía de toda evidencia¹⁵⁰. Parece, por tanto, que los *tories* continúan temerosos del papel que puedan llegar a desempeñar las organizaciones sociales y, por ello, retoman el apolillado esquema de las normas de los años ochenta, eso sí, como ha advertido la doctrina, “hay algo novedoso en esta nueva hornada”, un “sabor autoritario” que no se manifestaba, al menos de forma tan acusada, en sus antecedentes¹⁵¹.

Se puede afirmar que, como resultado de la introducción de las nuevas medidas, será mucho más difícil para los sindicatos asegurar los umbrales de apoyo requeridos en las votaciones previas a la huelga, especialmente las en el sector público. Tal vez la característica más significativa de la Ley es su definición del interés público como esencialmente coincidente con los intereses de los consumidores y empresas, lo que se teme que pueda impulsar una amplia jurisprudencia en cuanto a la protección de las medidas adoptadas durante un conflicto laboral válido, pero que, sin embargo, pueden ser consideradas como contrarias al “interés público”. Es decir, se trata de limitaciones “diabólicas”¹⁵² del derecho de huelga, aprobadas en el contexto de la crisis del “Brexit”, de manera que los derechos colectivos de los trabajadores quedarán más desamparados tras la salida de la UE y, al mismo tiempo, se corre el riesgo de que se contagien los ordenamientos jurídicos de los países del continente y aparezcan nuevas situaciones de *dumping* social¹⁵³.

Ante esta realidad, siguiendo la costumbre iniciada en la década de los noventa¹⁵⁴, en enero del 2017, el gobierno publicó un *Green Paper* titulado *Building*

¹⁵⁰ “Balloting thresholds for ‘important public services’”. TUC response to the BIS Consultation on the Trade Union Bill. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Balloting%20thresholds%20for%20important%20public%20services%20-%20TUC%20response.pdf> (fecha consulta: 19-07-2017).

¹⁵¹ Cabeza Pereiro, J., “Acerca de la ley sindical británica de 2016”, Trabajo y Derecho, n.º. 26, febrero, 2017, p. 20.

¹⁵² Dukes, R. y Kountourous, N., “Pre-strike ballots, picketing and protest: banning industrial action by the back door?” *op. cit.*, p. 362.

¹⁵³ Al respecto, sobre estas situaciones ya existentes en materia de protección social, incluso amparadas por el TJUE, Molina Navarrete, C., “‘Brexit’ y ‘Unión Social Europea’: Contigo no, pero ¿y sin ti?”, RTSS, CEF, n.º. 410, mayo, 2017, pp. 11-12.

¹⁵⁴ *Industrial Relations in the 1990's: Proposals for further reform of industrial relations trade unions law* (1991), insiste en los que considera logros del gobierno conservador; también el *White*

*our Industrial Strategy*¹⁵⁵. Se trata de un documento que ahonda en las políticas sociales desde un punto de vista liberal, nacionalista y profundamente restrictivo de los derechos laborales para los más vulnerables¹⁵⁶. Defiende que se trata de una parte de un *Plan for Britain* cuyo objetivo es conseguir una economía y un desarrollo industrial fuerte, asentado en las bases de los trabajadores nacionales. En otras palabras, se trata de un documento político que ensalza las líneas de la economía liberal que sustenta el actual gobierno de Mr. May.

En definitiva, parece que de modo inevitable el escepticismo respecto del derecho colectivo del trabajo se ha instaurado en el sistema británico de relaciones laborales cuya regulación actual no deja lugar a dudas¹⁵⁷. La doctrina actual afirma que la corriente de la *deregulation*¹⁵⁸ implantada por el gobierno conservador en los ochenta, nunca se ha superado, al contrario, sigue avanzando en esa única dirección¹⁵⁹. Pero ahora, además, impulsada por la escasa actuación de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo y unos muy debilitados sindicatos carentes, en buena medida, del impulso social que a la sazón supuso uno de sus principales estandartes de éxito en los conflictos reivindicativos de derechos los sociales.

Paper: Fairness at Work (1998). Vide Taylor, P., “Annual Review Article 1997”, *British Journal of Industrial Relations*, nº. 36, 1998, pp. 293 y ss.

¹⁵⁵ Publicado el 23 de enero de 2017. <https://www.gov.uk/government/consultations/building-our-industrial-strategy> (fecha consulta 16-06-2017).

¹⁵⁶ Wynn, M., “Atypical Workers and the Gig Economy in the UK: the New Precariat”, *op. cit.*, p. 38.

¹⁵⁷ Elgar, J. Y Simpson, B., “The impact of the industrial disputes revisited: a perspective on developments over the last two ddecades”, *Industrial Law Journal*, n. 46 (1), 2017, pp. 6-22. Analizan los concretos conflictos colectivos y huelgas que se han llevado a cabo, el comportamiento sindical al respecto y asuntos judiciales de mayor relevancia, concluyendo que la fuerza sindical se ha debilitado considerablemente en las últimas dos décadas.

¹⁵⁸ Smith, I., Baker, A., Warnock, O., *Smith & Wood’s Employment Law*, *op. cit.*, p. 8.

¹⁵⁹ Pitt, G., *Pitt’s Employment Law*, *op. cit.*, p. 7.