

LA REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS Y LAS ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS EN GRAN BRETAÑA

Sumario: 1. Introducción. 2. Desde los principios del siglo veinte hasta mediados de los años sesenta. 3. Los Principios de "Bridlington" y los procedimientos del TUC. 4. Desde mediados de los años 60 hasta finales de los años 70. 5. Desde 1980 hasta 1990. 6. Conclusiones.

Por Robert Simpson *

1. INTRODUCCION

En la que fue, quizás, la más famosa de sus obras sobre las relaciones laborales británicas y la ley, Kahn-Freund observó en 1954 que "las relaciones industriales británicas se han desarrollado, principalmente, a causa de la autonomía industrial"(1). Un cuarto de siglo más tarde, al final de los años 70, destacó que aunque "en muchos aspectos la ley interviene en la organización de las relaciones laborales colectivas hoy de manera decisiva...esta intervención ... es suplementaria y en ningún sentido antagonista al principio de la autonomía"(2). Aunque la década siguiente ha vivido uno de los cambios más radicales del derecho laboral que se ha visto jamás, todavía es apropiado tratar la mayoría de los asuntos conectados con las relaciones laborales en Gran Bretaña teniendo en cuenta este "principio de autonomía". La mayoría de las fuerzas laborales están hoy reguladas por los convenios colectivos. Estos convenios, por supuesto, sufren cambios constantes y las políticas gubernamentales pueden tener una influencia profunda sobre la naturaleza de su evolución. No obstante, salvo excepciones importantes, en particular en el sector público, los cambios que han ocurrido han sido el resultado de decisiones tomadas por los mismos representantes de los empresarios y de los trabajadores, normalmente sindicatos.

En la mayoría de los casos, la respuesta al preguntar quién determina los asuntos relacionados con la representatividad de los sindicatos y asociaciones

* Lectura...

de empresarios en Gran Bretaña —como, por ejemplo, qué sindicato negocia en nombre de un grupo particular de trabajadores— es: las mismas partes. La libertad de asociación en el contexto británico ha sido traducida a la libertad para ambos, empresarios y trabajadores, de decidir en primer lugar si formar las asociaciones o no. Donde se forman las organizaciones de empresarios y de trabajadores, la existencia y extensión del reconocimiento de los sindicatos por parte de los empresarios y asociaciones de empresarios en lo que concierne a las negociaciones colectivas ha sido, casi invariablemente, un asunto que estos órganos mismos deciden. Pero esta respuesta sencilla a la pregunta sobre la representatividad —es decir que las mismas partes deciden estos asuntos— no es completa por dos razones básicas. En primer lugar, la era de tripartismo en lo que concierne a las relaciones industriales, el cual se puede encontrar por primera vez en la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (International Labour Organisation-ILO) en 1919 (3), ha tenido como una de sus características el estímulo por parte del Estado para la formación de organizaciones representativas de trabajadores y empresarios, es decir sindicatos y asociaciones de empresarios. El desarrollo de algunos acuerdos colectivos nacionales o de ámbito industrial en Gran Bretaña fue, hasta cierto punto, el producto de una política estatal; su existencia continuada también puede depender del apoyo continuo del Estado. De este modo, el “principio de autonomía” debe ser calificado por este factor en algunos casos. Aún donde las estructuras de la negociación colectiva son totalmente independientes del Estado, como en la mayoría del sector privado de la economía, el ámbito de las relaciones industriales creado por el marco legal para la negociación colectiva puede tener una influencia importante sobre su desarrollo. Posiblemente, la característica más importante de los numerosos cambios que han ocurrido en Gran Bretaña desde 1979, es el cese del apoyo estatal en cuanto a la negociación colectiva. Los cambios en cuanto a la ley y a la práctica estatal, los cuales reflejan este cambio radical de la política, inevitablemente han influenciado en los asuntos relacionados con la representatividad de sindicatos y asociaciones de empresarios.

Estos cambios subrayan la segunda razón según la cual la “autonomía” no puede ser la respuesta completa a las preguntas sobre la representatividad. Un rasgo del tripartismo que llegó a ser notable en Gran Bretaña en los años 60 y 70 por la creación de una gama de órganos nuevos, fue la existencia de instituciones formales compuestas por los representantes de empresarios y de trabajadores y por representantes independientes designados por el Estado. Estos órganos tienen varias funciones: la creación de políticas, regulaciones, consultas, consejos, resoluciones de conflictos y decisiones legales. La importancia de algunos de ellos ha disminuido recientemente; algunos han sido abolidos y otros están amenazados de extinción. Una cuestión importante es comprobar si esta manifestación de tripartidismo tiene un futuro a largo plazo en Gran Bretaña. Mientras este tripartismo permanezca, la determinación de

la representación de empresarios y de trabajadores en cuanto a estas instituciones es un aspecto importante del asunto más amplio de la representatividad que aquí se considera. Como se explicará, en este área el poder del Estado es decisivo y ahora se está utilizando este poder para alterar las prácticas establecidas.

Esta introducción implica que la resolución de las cuestiones de la representatividad en Gran Bretaña se entiende mejor al examinar los temas en su contexto histórico. El resto de este artículo examina la evolución de las relaciones laborales en Gran Bretaña con referencia particular a la representatividad de los sindicatos y, en segundo plano, a la de las asociaciones empresariales. Con este propósito identificamos tres períodos: desde los principios del siglo veinte hasta mediados de los años 60; desde mediados de los años 60 hasta los finales de los años 70; y desde 1980 a 1990. Con este análisis será posible identificar los rasgos principales del sistema británico de relaciones industriales en cuanto a la cuestión de la representatividad en relación a los convenios colectivos y la participación como miembro en instituciones tripartitas creadas por el gobierno. Como conclusión haremos una previsión de los desarrollos posibles en los años noventa.

2. DESDE LOS PRINCIPIOS DEL SIGLO VEINTE HASTA MEDIADOS DE LOS AÑOS SESENTA

La historia laborista británica suele representar el período hasta los principios del siglo veinte como uno en el cual, mientras la revolución industrial progresaba, también lo hizo la organización colectiva de trabajadores. Al principio, esta organización colectiva bajo la forma de sindicatos tuvo lugar bajo la hostilidad del Estado, la ley y los empresarios, pero durante el curso del siglo diecinueve esta hostilidad disminuyó. En el periodo entre 1871 y 1913 los sindicatos (y las asociaciones de empresarios) consiguieron reconocimiento legal, pero ningún derecho. La organización se extendió desde los obreros cualificados hasta los obreros semi-cualificados y donde se organizaron los trabajadores, fueron negociados convenios colectivos. No obstante, este proceso no fue fácil, y a principios del siglo veinte la legitimidad de “la regulación colectiva” de las relaciones industriales estaba lejos de ser reconocida universalmente. Sin embargo, algún reconocimiento del Estado de los beneficios de una regulación colectiva de las condiciones del trabajo por organizaciones representativas de trabajadores y empresarios ha existido y ha sido evidente en dos tipos de desarrollo. En 1891 la Cámara de los Comunes aprobó “la resolución del salario equitativo” la cual no tenía rango de ley, pero sí era determinante de la política gubernamental. Esta medida tenía el propósito de impedir que los empresarios...

tos con el gobierno, emplearan a sus trabajadores en condiciones inferiores a las establecidas en la industria. En 1909 el Decreto del Comité de Comercio (the Trade Boards Act) estipuló el establecimiento de juntas de comercio tripartitas, las cuales se llamaron después "consejos de salario", para fijar el sueldo mínimo en comercios específicos donde no existía ningún mecanismo adecuado para el establecimiento de condiciones de trabajo. La Resolución de 1891 estableció términos y condiciones creadas por asociaciones representativas de empresarios y sindicatos como modelo de buena práctica. El Decreto de 1909 creó un mecanismo tripartito formal para fijar los términos y condiciones donde no se habían creado voluntariamente. Así, la supremacía del "principio de la autonomía" ya se manifestaba evidente, igual que la libertad del Estado para elegir a los representantes de trabajadores y empresarios para integrar los consejos de salario, los cuales eran las primeras instituciones tripartitas formales.

La extensión de las negociaciones colectivas, para cubrir una gama más amplia de profesiones, recibió un estímulo significativo con los Informes del Comité de Whitley en 1919, los cuales recomendaron la creación de consejos industriales colectivos representativos de empresarios y trabajadores dentro de cada industria para la regulación de relaciones industriales. Al mismo tiempo, un "Tribunal Industrial" tripartito fue establecido como órgano de arbitraje para la resolución de conflictos. Muchos arreglos contemporáneos de las negociaciones colectivas en los sectores públicos y privados tuvieron su origen tras la acción tomada a partir de las recomendaciones del Comité Whitley en los años veinte. Al llegar a los años sesenta los sindicatos habían logrado una afiliación de alrededor del cuarenta por ciento de la plantilla y las negociaciones colectivas cubrían las dos terceras partes de la población trabajadora. (5)

La supremacía del "principio de autonomía" fue evidente por la ausencia casi completa de cualquier forma de obligación del empresario de reconocer a los sindicatos en las negociaciones colectivas o para otros fines (6). Cuando los empresarios negociaron con los sindicatos, solos o a través de la asociación empresarial a la cual pertenecían, lo hicieron porque consideraron que sería ventajoso para sus propios intereses. Los sindicatos que iban a reconocer también fue cuestión de preferencia, y durante un período en el cual la organización colectiva estaba determinada por el oficio o profesión, el reconocimiento de una pluralidad de sindicatos fue normal, en particular en las industrias manufactureras. Donde los sindicatos formaron federaciones para negociar con los empresarios -ej. la Confederación de los Sindicatos de la Construcción Naval y de la Ingeniería- la admisión a la federación era, y todavía lo es, algo que decidieron los sindicatos implicados. De forma semejante, la formación de lo que se llama normalmente "comités de representantes sindicales", que fueron constituidos en un sitio o sitios de trabajo concretos, no estuvo sujeta a ninguna reserva o regulación. (7)

Inevitablemente el "principio de autonomía" significó que en algunas áreas de la economía, y en particular en el sector privado de oficios profesionales, no existiera reconocimiento de los sindicatos por parte de los empresarios; en estas áreas el tema de la representatividad no se planteó. En condiciones de guerra en 1940, el Estado estableció un mecanismo por el cual las condiciones de empleo convenidas de manera colectiva podrían extenderse a otros empresarios del mismo comercio o industria por medio de un arbitraje obligatorio, y una forma modificada de este procedimiento permaneció en vigor durante los años 60. Cuando los empresarios de una industria negociaban con los sindicatos, creaban un incentivo para que otros se unieran al proceso de negociación porque, de todos modos, se podrían aplicar los resultados de la negociación a sus trabajadores. Cuando no tenía lugar la negociación, a causa de una organización sindical inadecuada, se podía establecer comités de salario tripartitos bajo la legislación que había reemplazado el Decreto del Comité de Comercio de 1909, para fijar condiciones mínimas de pagas y de vacaciones. Organos tripartitos parecidos, los llamados Consejos de Salarios Agrícolas, fueron creados para regular el empleo de obreros agrícolas bajo los Decretos de Salarios Agrícolas de 1948 y 1949 (8). Como ya se ha dicho, la selección de los representantes de los empresarios y de los trabajadores para formar parte de estos órganos junto con los miembros independientes, quienes tienen un papel decisivo cuando estos representantes no pueden llegar a un acuerdo, estuvo sujeta a la discreción de los ministros gubernamentales. En la práctica, se escogieron los representantes de los empresarios entre las empresas más grandes que operaban en la industria en cuestión, y se escogieron los representantes de los trabajadores entre los sindicatos que habían intentado, hasta cierto punto con éxito, organizar a los trabajadores. (9)

Puesto que el tripartismo formal había jugado un papel restringido hasta los años 60, el "principio de autonomía" dominó totalmente el tema de la representatividad de sindicatos y asociaciones de empresarios. Sin duda, el reto más grande para el principio llegó en forma de competencia "entre-sindicato" para ganar miembros, y por consiguiente, para alcanzar el reconocimiento y los derechos de negociación. Para resolver este problema el sistema voluntarista británico de relaciones industriales creó su propia solución voluntarista: los Principios de "Bridlington" y los procedimientos del Congreso de Sindicatos (Trades Union Congress) (TUC).

3. LOS PRINCIPIOS DE "BRIDLINGTON" Y LOS PROCEDIMIENTOS DEL TUC

Los principios de Bridlington y los procedimientos del TUC son los medios principales con los cuales se resuelven los conflictos relacionados con la representatividad de los sindicatos.

clara de la supremacía del "principio de autonomía" en las relaciones laborales británicas. Su éxito depende principalmente del hecho de que el TUC siempre ha sido la única federación nacional de todos los sindicatos británicos, y la mayoría de los sindicatos importantes siempre han estado afiliados a él. Adoptados por primera vez en 1924, los principios y procedimientos actuales son los que se establecieron en 1939 en el Congreso anual que se celebró en Bridlington, y sus posteriores modificaciones, sobre todo las introducidas en 1988. Estos establecen principios diseñados para minimizar los conflictos entre los sindicatos afiliados sobre la afiliación, y a proveer procedimientos para la resolución de aquellos conflictos que surgiesen. El principio fundamental es que los sindicatos afiliados al TUC no deberían robarse miembros el uno al otro. El principio está elaborado con dos obligaciones básicas. Primero, los sindicatos no deberían empezar a reclutar a grupos de trabajadores cuando otro sindicato ha organizado a la mayoría de estos trabajadores y/o tiene los derechos negociadores; aún si un sindicato establecido no tiene la mayoría de los trabajadores como miembros y/o derechos negociadores, otros sindicatos no deberían empezar a reclutar sin consulta previa con aquel sindicato. Segundo, los sindicatos no deberían aceptar nuevos miembros sin preguntar previamente acerca del ingreso como miembro actual o reciente de otro sindicato, y sin preguntar sobre el sindicato anterior del solicitante, como, por ejemplo, si él o ella hubiera dimitido, si ha pagado todas las sumas que debía a aquel sindicato en lo que concierne a cuotas, etcétera, o si se encuentra bajo la disciplina de aquel sindicato. Para evitar conflictos sobre estos temas, se anima a los sindicatos para que desarrollen acuerdos para regular, inter alia, la transferencia de miembros.

Si surgiese un conflicto entre los sindicatos sobre estos temas, se debería notificar al TUC para que un Comité de Conflictos pueda tratar el asunto. En la práctica, por lo general, esta notificación toma la forma de queja por parte de un sindicato en el sentido de que otro sindicato ha violado uno o más de los principios de Bridlington. A menos de que se llegue a un acuerdo, el Comité de Conflictos dictará una resolución que es obligatoria para los sindicatos implicados. Las normas del TUC hacen que sea obligatorio para los sindicatos obedecer las decisiones del Comité de Conflictos en el acto. Si el Comité de Conflictos determinase la razón de una queja de un sindicato en contra de otro que haya violado uno de los principios de Bridlington, puede que el sindicato culpable tenga que retirarse de las negociaciones con un empresario en particular, y/o cesar en la afiliación de los trabajadores implicados. Bajo las recomendaciones del Congreso anual de 1956, la mayoría de los sindicatos afiliados ahora estipulan en sus normas internas que el ejecutivo del sindicato puede suspender la afiliación de un trabajador para obedecer a una decisión del Comité de Conflictos del TUC.

El éxito de los principios y procedimientos de Bridlington para regular la competencia entre los sindicatos en cuanto a la afiliación, hasta mediados de

los años 60, fue subrayado en un artículo académico destacado y publicado en aquel entonces (10). Tales principios forman parte de un marco bastante comprensivo sobre la regulación voluntaria de relaciones industriales que se reflejó en las observaciones de Kahn-Freund sobre la dominación del "principio de autonomía". En aquel entonces existían más sindicatos de lo que existen hoy, y en ciertas áreas, la competencia entre sindicatos para lograr miembros fue intensa. Un estudio de los principios de Bridlington del periodo entre 1924 y 1957 concluyó que las decisiones de los Comités de Conflictos operaron como un freno sobre sindicatos separatistas y favorecieron los arreglos negociados, aún donde existía un descontento considerable respecto de los sindicatos entre los trabajadores implicados (11). Este deseo dentro del movimiento laboral de preservar la afiliación y los derechos de negociación y, por consiguiente, la representatividad de los sindicatos se reflejó también en la política del Estado hacia las relaciones laborales del sector público. Los convenios colectivos de la enseñanza, por ejemplo, que durante mucho tiempo sólo permitían la representación del Sindicato Nacional de Profesores (National Union of Teachers), a pesar del crecimiento de sindicatos rivales, en particular la Asociación Nacional de la Enseñanza (12). Intereses autónomos y estatales eran los dos opuestos a una proliferación de sindicatos que representaban a distintos grupos de trabajadores.

4. DESDE MEDIADOS DE LOS AÑOS 60 HASTA FINALES DE LOS AÑOS 70

Retrospectivamente, los cambios en las relaciones industriales británicas durante el periodo desde mediados de los 60 hasta finales de los 70, se pueden ver como un reflejo de las distintas manifestaciones de una política estatal para promocionar negociaciones colectivas hasta un punto aceptable de influencia estatal o aún control, para hacerlo compatible con la política económica gubernamental en general. La preocupación que llevó al nombramiento de una Comisión Real de Sindicatos y de Asociaciones de Empresarios en 1965 (la Comisión Donovan) era que los defectos en las relaciones industriales tuvieron un papel fundamental sobre unos resultados económicos inaceptables (13). Una parte de la estrategia propuesta por la Comisión Donovan era estimular la extensión de los convenios colectivos para cubrir una gama más amplia de trabajadores, especialmente en el sector privado de la economía, donde la resistencia de la dirección al sindicalismo de los trabajadores se mantenía aún fuerte.

Dos manifestaciones fundamentales en cuanto a la cuestión de la representatividad del sindicalismo tuvieron lugar durante este periodo. Primero, se instalaron mecanismos institucionales para facilitar y extender el reconocimiento de los sindicatos por los empresarios al final de la década de los años 60.

va. Durante dos períodos, 1972-1974 y 1976-1980, se podían invocar sanciones legales contra los empresarios que se negaran a reconocer a los sindicatos. Estas sanciones no tuvieron un impacto muy positivo, pero el período sí que vio las negociaciones colectivas extendidas a nuevos grupos de trabajadores (14). Inevitablemente, como parte de este proceso, estos períodos también vieron conflictos sobre a cual de dos o más sindicatos competidores se deberían conceder los derechos de negociación o de representación. Una resolución autónoma de estos conflictos a través de los principios de Bridlington no era posible cuando se trataba de organizaciones no afiliadas al TUC. Los conflictos entre sindicatos del TUC y otras organizaciones de trabajadores, en particular, asociaciones de un sólo empresario las cuales fueron comunes en el sector financiero, fueron un rasgo de los años 60 y 70. Aún donde los conflictos fueron entre sindicatos afiliados al TUC, hubo ocasiones en las que un sindicato desengañado acudía a la ley para intentar evadir las decisiones de los Comités de Conflictos del TUC (15). Tales medidas amenazaron con minar la estructura completa de regulación autónoma. Afortunadamente o no, la era de procedimientos institucionales creados por el Estado para la resolución de conflictos sobre el reconocimiento de sindicatos llegó a su fin en 1980 cuando se revocó el procedimiento de reconocimientos del Decreto de Protección del Empleo de 1975 (EPA: Employment Protection Act).

La segunda manifestación ha mostrado ser, por lo menos en parte, más duradera. Ésta fue la creación de una gama de nuevos órganos tripartitos con una variedad de funciones. El Consejo Nacional de Desarrollo Económico (NEDC: National Economic Development Council) fue establecido a principios de los años 60 como el foro para la discusión de temas generales de la política económica entre el gobierno, los empresarios y los sindicatos, a un nivel nacional y también dentro de distintos sectores de la economía. Ha sobrevivido durante casi treinta años aunque su papel hoy es muy limitado. La creación del Consejo de Relaciones Industriales (CIR: Commission on Industrial Relations) y el Consejo de Conciliación y Arbitraje (ACAS: Advisory Conciliation and Arbitration Service) tuvo una mayor relevancia. El CIR se estableció por recomendación de la Comisión Donovan en 1969. Originalmente incluyó representantes de los sindicatos y de los empresarios, pero en 1971 los representantes sindicales se retiraron como parte de la política del TUC de la no-cooperación con el Decreto de Relaciones Industriales que fue aprobado en el mismo año.

El ACAS fue establecido originalmente en 1974 para hacerse cargo de las funciones de la conciliación y arbitraje del Ministerio de Empleo del Gobierno. Su definición más amplia se encuentra en la EPA de 1975 en el deber general que tiene de "promocionar la mejora de relaciones industriales y en particular, de estimular la extensión de negociaciones colectivas y, cuando fuese necesario, reformar los mecanismos de negociación" (EPA 1975 sección 1 (2)). Tres de los nueve miembros del Consejo tienen que ser nombra-

dos después de consultas con organizaciones de empresarios, y tres después de consultas con organizaciones de trabajadores. El gobierno tiene la libertad de nombrar la presidencia y los otros tres miembros del consejo. En la práctica estos tres miembros han sido personas expertas en las relaciones industriales provenientes del ámbito académico o con experiencia como árbitros. Otras dos organizaciones con una estructura parecida, establecidas en este período, eran la Comisión de Servicios de Mano de Obra (MSC: Manpower Services Commission), cuyo trabajo principal estaba relacionado con la formación profesional, y la Comisión de Salud y Seguridad (HSC: Health and Safety Commission) que fue establecida en 1975 para dirigir por primera vez una política coordinada dentro de un marco comprensivo para la sanidad y la seguridad en el trabajo de todos los trabajadores.

Se puede decir que estos nuevos órganos han sido edificados sobre el modelo tripartito establecido por los Consejos de Salario, a los cuales hemos hecho referencia anteriormente. Aunque el número de los Consejos de Salario y el número de trabajadores cubiertos por sus decisiones ha bajado constantemente, los poderes de los Consejos de Salario fueron extendidos por la EPA para cubrir la regulación de todos los términos y condiciones de empleo y así su importancia potencial se incrementó. El Tribunal Industrial, el cuerpo tripartito de arbitraje creado en 1919 (ver arriba), fue rebautizado como el Consejo de Arbitraje Industrial en 1971. En 1976, fue suplantado por el Comité de Arbitraje Central (CAC: Central Arbitration Committee), un cuerpo tripartito constituido de modo parecido y con funciones arbitrales nuevas bajo algunos de los procedimientos relacionados con derechos sindicales establecidos por la EPA.

Una nueva manifestación importante del tripartismo tuvo lugar en 1964 cuando los Tribunales Industriales (ITs: Industrial Tribunals) empezaron a funcionar. Al principio, éstos sólo se preocupaban de conflictos sobre formación profesional, pero luego su jurisdicción se extendió cada vez más hasta llegar a cubrir el campo de los derechos de la protección del empleo para los trabajadores individuales, los cuales fueron creados durante el período comprendido entre mediados de los años 60 hasta mediados de los años 70. En cuanto a los derechos de la protección del empleo, destacan las reclamaciones de pagas de desempleo como resultado del exceso de mano de obra y quejas en cuanto al despido injusto. La constitución tripartita de ITs inevitablemente se diferencia algo de la de ACAS y las comisiones a las cuales nos hemos referido anteriormente. Los Tribunales Industriales están presididos por un abogado cualificado y tienen dos miembros seleccionados por organizaciones representativas de empresarios y trabajadores respectivamente. En 1971, el Decreto de Relaciones Industriales creó un Tribunal Nacional de Relaciones Industriales (NIRC: National Industrial Relations Court), el cual tenía unos poderes legales más amplios en cuanto a las cuestiones colectivas de la ley laboral. Sin embargo, este tribunal nunca reflejó la estructura tripartita porque

los sindicatos hicieron constar que no nombrarían personas para formar parte de él. El NIRC dejó de existir en 1974. En 1976 se creó el Tribunal de Apelaciones de Empleo (EAT: Employment Appeal Tribunal), para ocuparse de las apelaciones a las decisiones de ITs y de otras cuestiones. Está formado por un juez del Tribunal Supremo, y un número igual de representantes nominados por organizaciones de empresarios y de trabajadores.

Durante este período, se pidió al TUC que nombrara los representantes de trabajadores para todos estos cuerpos: ACAS, MSC, HSC, CAC, ITs y EAT. En algunos casos, los representantes de los empresarios fueron nominados por la Confederación de Industria Británica (CBI: Confederation of British Industry), una federación nacional de empresarios que sólo se formó en 1965 a causa de la agrupación de las organizaciones nacionales de empresarios existentes. No obstante, para algunos cuerpos tripartitos, ej. los jurados de miembros no gubernamentales de los Tribunales Industriales, se invitaron a otras organizaciones de empresarios, como la Cámara Británica de Industriales. La legislación invariablemente da una amplia libertad al Ministro Empleo para que decida a qué organizaciones se debería consultar en cuanto a los nombramientos o a qué organizaciones se debería invitar para hacer nominaciones. Al consultar al TUC, y hasta un cierto punto se puede decir lo mismo de la CBI- se puede decir que en este período el gobierno ha reforzado el "principio de autonomía". Estas federaciones nacionales fueron creación de los sindicatos y de los empresarios más importantes, y el Gobierno no quería subvertir o interferir las estructuras que estos interlocutores sociales habían creado; el Gobierno quería reflejar aquellas creaciones autónomas en los cuerpos tripartitos que se estaban estableciendo.

5. DESDE 1980 HASTA 1990

La progresiva desmantelación del marco existente de las relaciones industriales británicas de la última década ha sido ampliamente documentada por la doctrina (16). Aquí sólo es necesario contar los rasgos principales de esta transformación que son aplicables a la representatividad de los sindicatos y de las asociaciones de empresarios. Primero, la revocación de las previsiones del EPA en cuanto al reconocimiento de los sindicatos ha devuelto a los empresarios la libertad de decidir si quieren o no reconocer a los sindicatos para las negociaciones colectivas (17). Ésta también fue la situación hasta el final de los años 60, y en aquél entonces la ausencia de las estructuras legales no impidió que los sindicatos representativos no aseguraran nuevos derechos negociadores. Sin embargo, fue la resistencia de los empresarios a más extensiones del reconocimiento de los sindicatos lo que llevó a la introducción de procedimientos legales. Una recesión económica fuerte a principios de los años ochenta, un desempleo alto y permanente, el descenso de industrias

tradicionales donde la representación sindical fue fuerte, el incremento de nuevos tipos de trabajo, alguno de los cuales estaban asociados con tecnologías nuevas, y el crecimiento de formas "atípicas" o "marginales" de empleo han contribuido a un nuevo ámbito hostil hacia la representación y el reconocimiento sindical. Así, los años 80 han visto, por consiguiente, la defunción de varios acuerdos de negociación de larga vida.

Por ejemplo, en la industria de la prensa, se ha desconocido a los sindicatos de los periodistas e impresores, y en algunos casos se les ha privado de cualquier derecho representativo a nivel nacional y regional. En algunos casos esto ha ocurrido aún cuando los sindicatos tenían casi el cien por cien de afiliación entre los trabajadores implicados. Como parte de este proceso, algunas empresas han impuesto nuevas estructuras para la consulta, las cuales no hacen ninguna previsión en cuanto a los derechos sindicales. Los acuerdos en cuanto a la tripulación de barcos británicos registrados que se establecieron entre la Federación de Transporte Marítimo Británica (British Shipping Federation) y el Sindicato Nacional de Marineros (National Union of Seamen) se colapsaron al final de los años 80. Esto sucedió después de un largo conflicto entre el sindicato y los empresarios que operaban los servicios de ferries entre Gran Bretaña y el continente europeo, principalmente "P & O European Ferries", después del cual "P & O" abandonó la federación de empresarios y dejó de reconocer al sindicato. En 1987, el Gobierno acabó con los convenios colectivos de la enseñanza y creó un órgano consultivo, en el cual los sindicatos podrían estar representados, para aconsejar sobre los cambios de los términos y condiciones del empleo de los profesores (18). La legislación que posibilitaba este cambio fue, formalmente, solamente una medida temporal de dos años, pero ya se la ha renovado una vez y los presagios en cuanto a la reintroducción de los mecanismos de negociación colectiva aceptable para los sindicatos en 1990 no son buenos. El año 1989 ha visto el punto culminante de una larga campaña para la reducción de la semana laboral por parte de la Confederación de Sindicatos de la Construcción Naval y de la Ingeniería (Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions). La acción sindical ha conducido a ganancias negociadas para un gran número de trabajadores de la industria de la ingeniería. Sin embargo, el conflicto ha hecho que algunos empresarios hayan dejado la Federación de Empresarios de la Ingeniería (Engineering Employers Federation) y la estructura de negociaciones colectivas en la industria de esta manera se está fragmentando.

Una fragmentación paralela de negociaciones colectivas nacionales se está llevando a cabo en algunas partes del sector público. En el gobierno local, algunas autoridades locales —es decir consejos municipales y consejos de distrito— se están apartando de los acuerdos nacionales los cuales han sobrevivido mucho tiempo. No hay duda de que esto ha ocurrido como resultado de la política del gobierno central hacia los gobiernos locales. Durante

los años 80 esta política ha limitado, de manera progresiva, los poderes de las autoridades locales y ha forzado la reducción de sus gastos en servicios locales. También ha restringido la capacidad de las autoridades locales de imponer obligaciones de "salarios justos" a contratistas que realizan algunos de los servicios locales. Estas cláusulas de "salarios justos" requerían que los contratistas observaran los términos y las condiciones de empleo para sus trabajadores, para que fueran por lo menos tan buenos como los establecidos por la negociación colectiva del comercio o la industria implicadas. Las autoridades locales ya no tienen la facultad de imponer tales estipulaciones como parte de las condiciones de los contratos para la provisión de servicios por empresarios del sector privado (19). Este cambio completo de noventa años de una política del Estado fue reflejado en la eliminación de todos estos procedimientos de "salarios justos" en la ley y en la práctica del Gobierno, entre 1980 y 1983.

Mientras que el Servicio Nacional de Salud (National Health Service) todavía retiene sus estructuras nacionales de negociación colectiva, las políticas del Gobierno han animado —y los cambios que deberían ponerse en vigor en 1991 animarán aún más— una autonomía local y una derogación de estructuras nacionales de relaciones industriales. La "privatización" progresiva de industrias nacionalizadas —hasta ahora, las telecomunicaciones, el gas, el agua y la electricidad han sido transferidas al sector privado (20)— les ha liberado de la obligación estatutaria, que se reconoce como limitada, de consultar a las organizaciones representativas de trabajadores en cuanto a los términos y condiciones de empleo y el futuro de acuerdos de negociación colectiva en estas áreas es inseguro.

Estos ejemplos tienen un significado en cuanto a la cuestión de la representatividad de los sindicatos a dos niveles. Al nivel más extremo, el tema de la representatividad desaparece. Donde se desconoce a los sindicatos, no tienen derechos legales que les apoyen para poder mantener un papel de representación para sus miembros. Pueden apelar a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (ILO: International Labour Organisation) en cuanto a la inobservancia de sus Convenios sobre la Libertad de Asociación, como han hecho los sindicatos de la enseñanza (21). No obstante, las decisiones de la OIT en su favor sólo tienen un impacto político, y en la Gran Bretaña de hoy en día, resulta ser un impacto muy limitado. Como ya se ha mencionado con referencia a la industria de la prensa, el desconocimiento de los sindicatos puede ir acompañado de la creación de nuevos acuerdos consultivos, los cuales pueden evitar completamente el contacto con los sindicatos o como mucho les pueden conceder solamente los derechos de representación que les permite el empresario. En estos acuerdos, puede que los sindicatos que tengan como afiliados la mayoría o incluso la totalidad de un grupo implicado de trabajadores, realmente no tengan ningún derecho de representación real.

Una práctica de un interés contemporáneo considerable, a veces, aunque

no necesariamente, acompañada por el desconocimiento total de los sindicatos, es la introducción de contratos "individuales" o "personales". Esto se refiere a los procedimientos por los cuales la dirección de la empresa ofrece a cada trabajador, individualmente, dentro de un grupo un acuerdo individual de condiciones de empleo. Puede que haya algunos individuos quienes puedan negociar variaciones de las condiciones ofrecidas, pero normalmente, cualquiera que sea el grupo de trabajadores implicados, queda poca elección para los trabajadores salvo aceptar los contratos individuales que se les ofrecen o arriesgarse a perder sus empleos. Esta forma de determinación individual en cuanto a los términos y condiciones de trabajo es evidentemente poco beneficiosa para la mayoría de los trabajadores, y los informes sobre la práctica en Gran Bretaña hasta ahora la relacionan principalmente —aunque no exclusivamente— con empleos con un cierto grado de responsabilidad directiva. En este nivel, el desconocimiento de un sindicato es frecuentemente una parte del contrato que se está acordando. Puede que los sindicatos retengan algún derecho de representación para los trabajadores cuyas condiciones de empleo han sido individualizadas de esta manera, sin embargo, aún cuando es así, su papel como representantes ha disminuido claramente. (22)

En un nivel menos extremo, los sindicatos han descubierto que los empresarios quieren apropiarse de la cuestión de la representatividad al elegir un único sindicato para la negociación, o posiblemente sólo para consultas. Uno de los temas de nuevas desviaciones dentro de las relaciones industriales británicas durante los años 80 ha sido la aparición del "convenio de un único sindicato", que a veces ha sido acompañado por lo que se ha llamado "acuerdos de paz" (23). Este fenómeno no ha sido ocasionado ni animado por ninguna acción del Gobierno en particular, aunque los Ministros del Gobierno a veces han manifestado su aprobación en cuanto a este tipo de acuerdo entre la dirección y el sindicato. Esto ha sido una consecuencia de la introducción de algunas inversiones extranjeras en Gran Bretaña, por compañías japonesas en particular, al instalar fábricas manufactureras en nuevos solares "greenfield". Como parte de este proceso, los empresarios han negociado un acuerdo con un único sindicato, a veces antes de contratar a los trabajadores. En algunos casos, la selección del sindicato que negociaría ha surgido de un "concurso de belleza" entre los sindicatos británicos más importantes, y la mayoría de los sindicatos británicos más grandes han sido cómplices de algunos acuerdos de este tipo. El seguidor principal de estos acuerdos ha sido el Sindicato de la Electricidad, de la Electrónica, de las Telecomunicaciones y de la Fontanería (EETPU: Electrical, Electronic, Telecommunication and Plumbing Union).

Las estrategias seguidas por los sindicatos cara a estas maniobras de la dirección han introducido una tensión considerable en los principios de Bridlington. Los sindicatos están comprensiblemente ansiosos por compensar la pérdida de miembros y extender su influencia en áreas nuevas, pero sindicatos rivales han puesto en duda la práctica de reclutamiento de algunos sindi-

catos entendiéndolas como una violación de los principios de Bridlington. En 1985 se modificaron los principios para asegurar que ningún sindicato entrara en ninguna negociación si otro sindicato u otros sindicatos eran privados de derechos existentes de negociación a menos de que lo hubieran consultado y acordado previamente con el otro sindicato o los otros sindicatos implicados. En 1988, la negativa del EETPU a seguir estos reglamentos de los Comités de Conflictos del TUC que le obligaban retirarse de los acuerdos, se consideró una infracción de este principio e hizo que expulsaran a este sindicato del TUC.

Bajo la recomendación de un Órgano Especial de Revisión, establecido en 1988, el TUC también ha establecido un nuevo procedimiento en cuanto a la notificación previa al TUC de negociaciones con empresarios de nuevos acuerdos por parte de sindicatos únicos. El propósito de esta notificación previa es permitir al TUC dar consejos para poder prevenir el surgimiento de conflictos sobre el cumplimiento de los principios de Bridlington. Durante los primeros seis meses de su funcionamiento, parecía que este procedimiento funcionaba de manera satisfactoria en cuanto a los dos casos donde se dieron preavisos, pero ésta es una muestra demasiado limitada y el tiempo es demasiado corto para poder evaluar su operatividad (24). Es posible que no se necesite utilizar muy a menudo este nuevo procedimiento porque algunas investigaciones recientes han sugerido que la incidencia de nuevos acuerdos de sindicato único de este tipo está disminuyendo (25). De momento la integridad del "principio de autonomía" ha sobrevivido.

Otro rasgo de los años 80 fue la defunción del tripartismo en Gran Bretaña. A un nivel político se refleja en la ausencia casi total de consultas entre el TUC y el Gobierno sobre cualquier cuestión; incluso el CBI y otras asociaciones de empresarios reciben poca atención del Gobierno. Se ha reducido la frecuencia de las reuniones del NEDC y el papel de la Oficina Nacional de Desarrollo Económico ahora parece generalmente un papel simbólico. El MSC ha sido abolido (26). El gobierno ha decidido que la selección de representantes de los trabajadores en las instituciones tripartitas que quedan -ACAS, el HSC y los tribunales legales- ya no debería limitarse a los candidatos del TUC. Un representante del EETPU, ahora fuera del TUC, ha sido seleccionado para reemplazar a un candidato del TUC para el HSC, y se ha subrayado que un cambio similar acaecerá en el Consejo del ACAS cuando surja la oportunidad. Otras organizaciones también fuera del TUC han sido contactadas para elegir candidatos al EAT y a los ITs. (27)

El estímulo activo a organizaciones de trabajadores creadas para competir con sindicatos afiliados al TUC ha sido paralelo a este último desarrollo. La formación del Sindicato de Mineros Democráticos (Union of Democratic Mineworkers) durante el conflicto del carbón de 1984-85, con el apoyo, si no la implicación activa, del empresario, entonces llamado la Junta Nacional del Carbón (National Coal Board), es el mejor ejemplo de ello (28). Todas estas

manifestaciones equivalen a la inversión de la política del Estado establecida, la cual tradicionalmente se ha opuesto a los sindicatos fragmentados en el sector público y ha apoyado la existencia de una única federación nacional de sindicatos.

En síntesis, a principios de los años 90, el "principio de autonomía" permanece como la manera por la cual se determina los temas de la representatividad para el fin de la negociación colectiva. Pero puede que la autonomía sea la de los empresarios que están abandonando cada vez más las asociaciones de empresarios, por lo menos a estos efectos, tanto es así que la representatividad de estas asociaciones cada vez tiene una significación más reducida. Al nivel más amplio de la representación en instituciones tripartitas, la autoridad del TUC, hasta cierto punto, ha sido minada por la decisión del Gobierno de buscar en otros sitios a los representantes de los intereses de los trabajadores.

6. CONCLUSIONES

Ninguno de los cambios de las últimas tres décadas ha desafiado de manera seria al "principio de autonomía" en lo que concierne a la representatividad de los sindicatos para los propósitos de negociación colectiva. Esto puede ser una fuerza y una debilidad del sistema británico de relaciones industriales. Es probable que una regulación autónoma sea más estable y más efectiva que una regulación bajo estructuras impuestas desde fuera. Pero dentro de un ámbito económico adverso, la ausencia de tales estructuras pueden hacer a los sindicatos vulnerables frente a las prácticas de dirección de línea dura, las cuales limitan severamente o incluso niegan totalmente su función representativa. Esto ha sido parte de la experiencia británica durante la última década. De manera alternativa, algunos empresarios han podido insistir sobre acuerdos con un único sindicato, donde ellos determinan el sindicato que tendrá la representatividad de toda o de una parte de la plantilla. En algunos casos esto ocurre antes de emplear a los trabajadores o antes de que aquel sindicato tenga miembros dentro de la plantilla.

No es sorprendente que bajo estas circunstancias los sindicatos británicos estén mostrando un interés más intenso en las experiencias internacionales en general, y en particular en las que tienen lugar dentro de la Comunidad Europea. Pero no es sorprendente que miren en vano hacia la "Carta de la Comunidad de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores" y el Programa de Acción del Consejo de noviembre 1989 en cuanto a las iniciativas que podrían restringir las prácticas de la dirección de las empresas que les niegan su papel representativo. Mientras que la Comunidad Europea tenga que jugar un papel significativo en cualquier pronóstico de las relaciones industriales en los años 90, parece que la máxima prioridad

mente en lo que concierne a los derechos representativos de los sindicatos son declaraciones retóricas y estructuras opcionales, las cuales dejan a Gran Bretaña libre de cualquier obligación de seguir nuevas iniciativas.

En la práctica, la situación de los sindicatos en Gran Bretaña no es tan débil como podrían sugerir los datos recientes. Las empresas, por regla general, mantienen un interés evidente por tratar con los que son los verdaderos representantes de sus trabajadores, y los sindicatos se empeñan en que se cumpla este papel en muchos sectores de la economía. Además, el movimiento británico de sindicatos puede sostener, y con razón, que los principios de Bridlington han sido un mecanismo efectivo para la resolución de los conflictos entre los sindicatos que han hecho reclamaciones compitiendo por representar el mismo grupo o grupos de trabajadores (29). Es verdad que han sufrido una tensión considerable en los últimos cinco años debida a los acuerdos de sindicatos únicos, y mientras el EETPU permanece fuera del TUC, la integridad de este aspecto de la regulación autónoma queda amenazada. No es probable la creación de una federación nacional rival, a pesar de que se discutió ampliamente en la prensa en 1988 después de la expulsión del EETPU del TUC; no existen suficientes puntos comunes entre aquellas organizaciones de trabajadores que están fuera del TUC. Algunas de ellas reclaman un status distinto como asociaciones profesionales, las cuales, por definición, deberían estar separadas de las organizaciones de los trabajadores. Las restantes, en su mayoría, son organizaciones pequeñas que funcionan en la periferia del sistema de las relaciones industriales. (30)

Se puede discutir si ha habido un mayor declive en la importancia del CBI desde los años 70 cuando, junto con el TUC, estuvo de acuerdo con las consultas regulares con el Gobierno en lo que concierne la política económica. El CBI nunca ha tenido la misma función para los empresarios en relación a los asuntos de relaciones industriales como la ha tenido el TUC para los sindicatos. Tampoco han sido, por regla general, las asociaciones de empresarios tan importantes como los sindicatos, aunque en algunas industrias —ej. la ingeniería, la química, el suministro de electricidad, la contratación de electricidad y la construcción— las negociaciones para todas las gamas industriales han sido durante mucho tiempo el fundamento de las prácticas de las relaciones industriales (31). Durante la última década, la política del Gobierno ha sido animar una mayor descentralización de las relaciones industriales. Las decisiones de los empresarios abandonando las asociaciones de empresarios reflejan una tendencia general en contra de los acuerdos nacionales y hacia una negociación más local. En este ámbito, ser miembro de una asociación de empresarios tiene una importancia reducida. Sin embargo, las asociaciones de empresarios cumplen una amplia gama de funciones para sus miembros y no sería prudente predecir su desaparición gradual. Si los años 90 vieran la reintroducción de los procedimientos de "salarios equitativos" como los que existieron hasta los años 80 para que los convenios colectivos representativos pu-

dieran ser extendidos a todos los empresarios de un comercio o industria particular en una base nacional, regional o de distrito, podría haber entonces un incentivo renovado para los empresarios de pertenecer a una asociación de empresarios que tomara parte en negociaciones representativas y así tener ellos alguna influencia directa sobre el contenido de los convenios colectivos.

Se puede analizar de dos maneras la política del Gobierno actual de buscar representantes fuera del TUC para las instituciones tripartitas ACAS, el HSC y los tribunales legales. Se podría ver como un reflejo de una disminución progresiva del carácter representativo del TUC, lo cual justifica el acercamiento a otras organizaciones con experiencia como representantes de los trabajadores (32). De manera alternativa, podría demostrar una política gubernamental que quiere reducir la influencia del TUC, aún si éste permanece como la única federación nacional verdaderamente representativa de las organizaciones de los trabajadores. Si la última es la interpretación correcta de la práctica actual del Gobierno, representa una derogación seria del principio de tripartismo. Sin duda, los años 90 revelarán si Gran Bretaña quiere apartarse de manera significativa de las normas establecidas de la práctica internacional en ésta y en otras materias. Si lo hace, el grado de la importancia de manifestaciones formales del tripartismo en las prácticas de relaciones industriales se aclarará.

Puede ser que la tradición de regulación autónoma sea lo suficientemente fuerte para mantener la integridad de las prácticas de una regulación unitaria, para la cual la representatividad de los sindicatos es vital. Por supuesto, un cambio de color político en el Gobierno británico podría tener una influencia importante en la dirección de los acontecimientos. El énfasis actual de la política de relaciones industriales del Partido Laborista británico es fuerte con su apoyo a las iniciativas de política social de la Comisión de las Comunidades Europeas (33). Como ya se ha dicho, no es probable que estas iniciativas sean más que declaraciones retóricas en lo que concierne a los derechos de los sindicatos representativos, y es muy poco probable que un Gobierno Laborista en Gran Bretaña introduzca cualquier nueva iniciativa radical en este campo. Lo que probablemente sí que haría sería restaurar de una forma reforzada y modernizada, algunas de las partes de lo que Kahn-Freund llamaba derecho laboral "auxiliar", las cuales apoyan la práctica de regulación autónoma (34). Los procedimientos de "salarios equitativos" serían una de estas. Es posible que otra sea una estructura institucional nueva para la resolución de conflictos sobre el reconocimiento de sindicatos. Esto daría a los sindicatos una medida para contestar a casos de desconocimiento total o una reducción sustancial en su papel representativo. Pero llevaría consigo el mismo riesgo que los procedimientos de los años 70 de conflicto con la resolución autónoma de disputas entre sindicatos sobre la representación de grupos de trabajadores, en particular bajo los principios de Bridlington.

Es parte del pensamiento actual del Partido Laborista crear un nuevo

Tribunal Laboral tripartito con jurisdicción exclusiva sobre los temas del derecho laboral colectivo (35). Sin embargo, sería ingenuo asumir que un tribunal presidido por un juez del Tribunal Supremo sería más comprensivo con los méritos de la regulación autónoma simplemente porque se le llame "Tribunal Laboral". El precedente del NIRC de principios de los años 70 no es favorable. (36)

A pesar de estas dudas e incertidumbres, es posible concluir este artículo sobre la representatividad de los sindicatos con una nota bastante positiva, hasta optimista, para los que creen en la importancia y valor de la representación sindical. Una perspectiva histórica sugiere que ha habido una fluctuación considerable en la importancia relativa de la negociación colectiva a distintos niveles -nacional, de rama industrial, compañía, fábrica, plantilla u oficina. Las tendencias actuales hacia una diversidad más local y regional y en contra de las normas uniformes nacionales pueden estar reduciendo la importancia de las negociaciones nacionales y en consecuencia la representatividad de ese nivel. Pero es muy improbable que las negociaciones nacionales e industriales de rama desaparezcan en el sector público o en el sector privado. La importancia de la representatividad a ese nivel permanecerá y el mantenimiento de los procedimientos para asegurar que los sindicatos que negocian a aquel nivel son verdaderamente representativos de los grupos de trabajadores implicados es, de esta manera, esencial. Los principios de Bridlington hasta ahora se han mostrado suficientemente adaptables para tener un éxito general en el cumplimiento de este papel (37) y en la regulación de la representatividad al negociar con empresarios individuales a un nivel de empresa o de fábrica.

Mientras el TUC sea la única federación nacional significativa de todos los sindicatos no se la puede ignorar cuando se seleccionan los representantes de los trabajadores en las instituciones tripartitas, y mientras se sigue manifestando el tripartismo de esta manera, tiene que conservar su papel dominante, si no exclusivo, en estas representaciones. Lo que sí sigue siendo incierto, es si algunas nuevas políticas de relaciones industriales de un Gobierno Laborista, que incluyen estructuras legales nuevas, serían irreconciliables con el sistema establecido de regulación autónoma. Si lo fueran a suplantarlo, no puede haber una certeza de que proveerían métodos más aceptables o con más éxito en cuanto a la decisión de temas sobre la representatividad de los sindicatos que aquellos constituidos bajo el "principio de autonomía".

Notas

- (1) Kahn-Freund, O. "Legal Framework" in Flanders, Allan and H.A. Clegg (eds) *The System of Industrial Relations in Great Britain*. (Oxford: Blackwell, 1954) 42-127 a 43.
- (2) Kahn-Freund, O. "Labour Law" in Ginsberg, M. (ed) *Law and Opinion in England in the 20th Century* (London: Stevens, 1959) 215-263, reprinted in Kahn-Freund, O. *Selected Writings* (London: Stevens, 1978) 1-39, con notas por el autor 39-40 a 39.
- (3) Ver Gheballi, Victor-Yves *The International Labour Organisation. A case Study on the Evolution of UN Specialised Agencies* (Dordrecht: Martinus Nijhoff, 1989) capítulo 1.
- (4) Ver Pelling, Henry *A History of British Trade Unionism* (Harmondsworth: Penguin, 4ª ed. 1987) Part One.
- (5) Un informe útil sobre las relaciones industriales en Gran Bretaña a los principios de los años sesenta se encuentra en el *Industrial Relations Handbook* del Ministerio de Trabajo (London: HMSO, 1961).
- (6) Una excepción fueron las industrias nacionalizadas creadas en los años cuarenta, las cuales tuvieron la obligación de consultar, por lo menos, a las organizaciones representativas de sus trabajadores. Ver el número 17.
- (7) En cuanto a los representantes sindicales en general, ver Terry, Michael "Shop Steward Development and Managerial Strategies" in Bain, George Sayers (ed) *Industrial Relations in Britain* (Oxford: Blackwell, 1983) 67-91.
- (8) Los Consejos de Salario tuvieron su representación más amplia en 1953 cuando 60 Comisiones de Salario representaron a 3,5 millones de trabajadores. A finales de 1988, el número de Comisiones de Salario había sido reducido a 26, representando a 2,5 millones de trabajadores, el 11% de la plantilla laboral total.
- (9) El gobierno ha mostrado preocupación en cuanto a la representatividad de los candidatos sindicales en los Consejos de Salario cuando el sindicato tiene muy pocos miembros representados en el Consejo de Salario en cuestión.
- (10) Grunfeld, Cyril *Modern Trade Union Law* (London: Stevens, 1966) 227.
- (11) Lerner, Shirley *Breakaway Unions and Small Trade Union* (London: Allen and Unwin, 1961) capítulo 2.
- (12) En cuanto al desarrollo de la negociación colectiva en la enseñanza durante este periodo ver Fredman, Sandra and Gillian S. Morris *The State as Employer: Labour Law in the Public Services* (London: Mansell, 1989) 147-148.
- (13) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations *Report Cmnd 3623* (London: HMSO, 1968), capítulos III y IV.
- (14) Ver Dickens, Linda y George Sayers Bain "A Duty to Bargain? Union Recognition and Information Disclosure" in Lewis, Roy (ed) *Labour Law in Britain* (Oxford: Blackwell, 1986) 80-108 a 81-94.
- (15) Ver Simpson, Bob "Judicial Control of ACAS" (1979) *Industrial Law Journal*, volume 8, number 2, 69-84 a 74-75 y (1980) *Industrial Law Journal* volume 9, number 2, 125- 126.
- (16) Ver inter alia Wedderburn, Lord "The New Policies in Industrial Relations Law" en Fosh, Patricia y Craig R. Littler (eds) *Industrial Relations, and the Law in the 1980s: Issues and Future Trends* (Aldershot: Gower, 1985) 22-65; Wedderburn, Lord "The New Politics of Labour Law" en McCarthy, William (ed) *Trade Unions* (Harmondsworth: Penguin, 2nd ed 1985) 497-532; Wedderburn, Lord "Freedom of Association and Philosophies of Labour Law" (1989) *Industrial Law Journal* volume 18 no.1, 1-38; Lewis, Roy "The Role of Law in Employment Relations" en Lewis, Roy (ed) *Labour Law in Britain* (Oxford: Blackwell, 1986) 3- 43; y Simpson, Bob "British Labour Relations in the 1980s: Learning to Live with the Law" (1986) *Modern Law Review*, volume 49, número 6, 796-818.
- (17) Las industrias nacionalizadas que existen todavía son excepciones. En cuanto al deber de la Junta Nacional del Carbón (National Coal Board), (Renombrado British Coal en 1987) de consultar con las organizaciones representativas de sus trabajadores para establecer "inter alia" términos...

- Nacionalización de la Industria del Carbón, 1946 ver *National Coal Board v National Union of Mineworkers* [1986] *Industrial Cases Reports* 736.
- (18) Ver Fredman, Sandra y Gillian Morris "Teachers Pay and Conditions Act 1987" (1987) *Industrial Law Journal* volume 16 número 2, 107-110.
- (19) Local Government Act 1988, section 17; ver Radford, Mike "Competition Rules: The Local Government Act 1988" (1988) *Modern Law Review* volume 51 number 6, 747-767 a 756-761.
- (20) Ciertas actividades tradicionales realizadas por el Gobierno central también han sido trasladadas al sector privado, ej. los astilleros. Es probable que más transferencias de este tipo ocurran en el futuro, como sucederá con la privatización de la industria del carbón y de los Ferrocarriles Británicos (British Rail), si el gobierno actual permanece en el poder.
- (21) Sobre el Informe del Comité sobre la Libertad de Asociación del OIT en cuanto a esta cuestión, y también en su Informe sobre la retirada completa de incluso el derecho de pertenecer a un sindicato de los funcionarios que trabajan en las oficinas centrales de comunicaciones gubernamentales en 1984 ver Ewing, Keith *Britain and the ILO* (London: Institute of Employment Rights, 1989).
- (22) En cuanto al desconocimiento de los sindicatos en Gran Bretaña, ver "New Wave union busting" *Labour Research* volume 77 number 4, April 1988 13-15; Towers, Brian "Trends and developments in industrial relations: Derecognising trade unions: implications and consequences" (1988) *Industrial Relations Journal* volume 19, 181-185; and Claydon, Tim "Union Derecognition in Britain in the 1980s" (1989) *British Journal of Industrial Relations* volume 27 number 2, 214-224. En cuanto a los contratos individuales ver "Contract to kill collective action" (1989) *Labour Research* volume 78 number 12, 13-14.
- (23) Lewis, Roy "Strike-free Deals and Pendulum Arbitration" (1990) *British Journal of Industrial Relations* volume 28 number 1, 32-56.
- (24) En cuanto a los Principios y Procedimientos de Bridlington actuales, ver *TUC Disputes Principles and Procedures* (London: TUC, 1988). En cuanto a la notificación adelantada de negociaciones de acuerdos de sindicatos únicos ver, *Meeting the Challenge: First Report of the Special Review Body* (London: TUC, 1988) notado por Hall, Mark bajo el mismo título (1988) *Industrial Law Journal* volume 17 number 4, 260-262; y *Organising for the 1990s: The SRBs Second Report* (London: TUC, 1989).
- (25) "Are single union deals on their way out?" (1989) *Labour Research* volume 78 number 11, 9-11.
- (26) Fue reconstituido como la Comisión de Formación Profesional del Decreto de Empleo, 1988, secciones 24 y 25, la cual dio al Gobierno el poder de nombrar representantes de empresarios adicionales. La sección 22 del Decreto de Empleo de 1989 fue abolida después de que el TUC había votado para boicotear la iniciativa de formación profesional de empleo propuesta por la Comisión en su congreso anual en 1988. En cuanto a la disminución del tripartidismo en general, ver Davies, Paul "The Law and Forms of Trade Union Representation in the 1980s: the British case" (1988) *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 71-87, a 72-74.
- (27) Otras organizaciones a las cuales se les pidieron candidatos incluyen la pequeña "Federated Union of Managerial and Professional Officers".
- (28) El Sindicato de Mineros Democráticos fue formado por miembros disidentes del Sindicato Nacional de Mineros, un sindicato afiliado al TUC, con el estímulo de la dirección de la Junta Nacional del Carbón (National Coal Board). Ver el informe de la huelga del entonces Presidente de la Junta Nacional del Carbón: MacGregor, I. (con R. Tyler) *The Enemies within: The Story of the Miners' Strike 1984-5* (London: Fontana, 1986).
- (29) En los años 1975-1989, los sindicatos denunciaron 1204 conflictos al TUC. Se remitieron 253 a los Comités de Conflictos. De las 20 sentencias, sobre quejas relacionadas con acuerdos de sindicatos únicos, 16 fueron aceptadas y las decisiones fueron cumplidas en todos los casos menos los dos que condujeron a la expulsión del EETPU del TUC.
- (30) El sindicato más grande no afiliado al TUC, es el Colegio Real de Enfermeras (Royal College of Nursing) el cual tiene 280.000 miembros. Como otras organizaciones de trabaja-

- dores del Servicio de Sanidad, sus reglas le prohíben organizar huelgas. Estas organizaciones tienen poco en común con el Sindicato de Mineros Democráticos o el EETPU.
- (31) Ver Sisson, Keith "Employers' Organisations" in Bain, George Sayers (ed) *Industrial Relations in Britain* (Oxford: blackwell, 1983) 121-134.
- (32) El número de miembros de sindicatos afiliados al TUC se redujo de 12.3 millones en 1979 a 5.9 millones en 1989.
- (33) Ver *Looking to the Future* (London: Labour Party, May 1990).
- (34) Ver Kahn-Freund, Otto *Labour Law: Old Traditions and New Developments* (Toronto/Vancouver: Clarke Irwin, 1968) 3-28, especialmente 7.
- (35) op cit note 33, page 34.
- (36) Ver Lewis, Norman "Con-Mech: Showdown for the NIRC" (1974) *Industrial Law Journal* volume 3 number 4, 201-214; cf Donaldson, Sir John "The Role of Labour Courts" (1975) *Industrial Law Journal* volume 4 number 2, 63-68.
- (37) 12 de los 253 casos que fueron denunciados al TUC bajo los Principios de Bridlington durante el periodo 1975-1989, y remitidos a un Comité de Conflictos para su resolución, se trataron de quejas de sindicatos que querían obtener la representación en órganos de negociación nacionales donde otros sindicatos ya tenían representación. Los Comités de Conflictos sólo dieron la representación a los sindicatos que habían presentado quejas en 3 de los 12 casos.