

CONSIDERACIONES EN TORNO AL MODELO BRITANICO DE NEGOCIACION COLECTIVA (*)

SUMARIO

I. Introducción.—II. Estructura de la negociación colectiva y práctica existente: 1. Normativa legal. 2. Breves notas sobre las organizaciones de trabajadores y empresarios.—III. Análisis de la negociación colectiva: 1. Concepto de convenio colectivo. Función de la negociación. 2. Ambitos de negociación. 3. Contenido o materias objeto de negociación. 4. Sujetos legitimados para negociar. 5. Registro y Depósito.—IV. Criterios comparativos entre el modelo contractual británico y el diseñado por el Estatuto de los Trabajadores.

I. INTRODUCCION

Si en algo en particular se ha caracterizado el sistema de relaciones industriales inglés, por lo menos hasta bien entrada la década de los sesenta, ha sido por la práctica informal de las mismas —o lo que es semejante, la existencia de costumbres y prácticas informales de cada industria, sector de producción o empresa—, un muy atenuado intervencionismo estatal en la regulación de las condiciones de trabajo —propiciando una rica práctica convencional o de acuerdos empresario-trabajadores sobre todos y cada uno de los temas que afectan a su vida laboral—, y un rechazo de los modelos con-

(*) El presente escrito constituye una versión actualizada de la comunicación presentada en su día al I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Málaga del 23 al 26 de septiembre de 1980.

tinenciales de participación, aceptando únicamente un sistema representativo estrictamente sindical (1).

Con todo, ha sido la nota de voluntariedad, de plena autonomía de las fuerzas o partes sociales de autoconponer sus intereses sociolaborales a través del vehículo de la negociación colectiva, la que ha conferido un sello de marca al modelo laboral inglés. Como afirmaba el ministro de Trabajo británico, James Prior, «... nuestro sistema es esencialmente voluntario...; en gran medida dejamos que empresarios y trabajadores solventen las cosas por sí mismos...» (2). La legislación, en especial la promulgada por el Gobierno Laborista británico desde 1974 a 1979, trató fundamentalmente de promover y apoyar este derecho de las partes y, más concretamente, las organizaciones sindicales, otorgándoles una serie de derechos, ya fuera en el marco procedimental —reconocimiento de los sindicatos independientes como sujetos legitimados para instar el ejercicio de este derecho—, o bien en el marco contractual— reconocimiento del derecho que les asistía a recibir información económica sobre las condiciones de la empresa, al objeto de evitar que se encontraran en situación de inferioridad o desigualdad en la mesa de negociaciones al abordar uno o más temas concretos sobre los que fuese necesario disponer de una adecuada información económica (3).

El estudio de los rasgos esenciales del modelo negociador inglés tiene, no nos cabe la menor duda, un cierto interés para el operador jurídico hispano, tras la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, el cual consagra en su título III un modelo autonormativo de relaciones industriales a la par que arruma, esperemos que definitivamente, la concepción de la negociación colectiva, o más precisamente del convenio, como una fuente subalterna de regulación de las condiciones de trabajo con respecto a la norma estatal (4). El

(1) Para un análisis más detallado al respecto, véase PÉREZ AMORÓS, F.; ALMENDROS MORCILLO, F., y ROJO TORRECILLA, E., *Régimen sindical. Participación y Regulación Legal del despido en el Derecho Europeo. Francia, Italia, Inglaterra, RFA.* Barcelona, Ed. de la Universidad de Barcelona, 1980.

(2) *Las Relaciones Industriales en la década de los ochenta en el Reino Unido.* Madrid, IES, 1980, pág. 2.

(3) Sobre la información económica dada por los empresarios y la valoración que de la misma efectúan los sindicatos y trabajadores, véase BROWN, M. B., *Information at work*, Londres, Arrow Books, y DICKENS, L., *What are company disclosing for the 1980?*, en «Personnel Management», abril 1980, págs. 28 y sigs. Una opinión compartida es la de que los sindicatos no han sabido obtener toda la información a que tienen derecho en virtud de las disposiciones legales y Códigos de Práctica.

(4) Ello no es óbice, en modo alguno, para que el Estado siga cumpliendo una función precisa en las relaciones de trabajo, fijando los principios o reglas de orden público laboral. Al respecto, al profesor J. A. SAGARDOY incluye en este apartado «las

conferir, como así entendemos que ha hecho el Estatuto, un amplio poder de autocomposición de sus intereses a los sindicatos y organizaciones empresariales, es un paso importante, aunque no definitivo, en el camino de conseguir un sistema de relaciones laborales basado en el convencimiento y asunción por la sociedad de que las fuerzas sociales organizadas deben ser el motor impulsor y dinamizador del mismo, recuperando la memoria histórica colectiva aletargada, que no fenecida, durante un largo período de regulación heterónoma de las condiciones de vida laboral.

Pero no es sólo el Estatuto lo que hace aconsejable estudiar la negociación colectiva en Inglaterra; la creación de organismos tripartitos a los que se encomiendan funciones de conciliación, mediación y arbitraje (IMAC, Comités *ad hoc* en las Comunidades Autónomas), guarda un parecido muy acusado con ciertas instituciones inglesas, y muy en particular con el Servicio Consultivo de Conciliación y Arbitraje (ACAS) (5). No es aquí el momento, ni el lugar apropiado para apreciar la bondad o el éxito de tales instituciones en nuestro país —lastradas las mismas por una desconfianza cuasi absoluta de las fuerzas sociales, y más en particular de los trabajadores y sus organizaciones, por su incardinación anterior en el seno de la Organización Sindical Española (6), así como por la aceptación, al menos en punto a la conformación de los criterios ideológicos, de una estrategia conflictual que rechaza la intervención de terceros ajenos a la negociación—; baste aquí indicar y poner de relieve los puntos de conexión, en su configuración de fachada, existentes entre el IMAC y los servicios consultivos británicos, y en los principios que informan a ambos —rogación, respeto de la autonomía de las partes, etc.

Una penúltima precisión: no nos proponemos en modo alguno realizar un estudio exhaustivo de la contratación colectiva inglesa, sino únicamente de aquellos aspectos de la misma que consideramos más esenciales para com-

normas estructurales (en las que se incluye la propia contratación y los conflictos colectivos), las normas procesales y las normas referentes a obligaciones primarias (salario mínimo y jornada máxima, fundamentalmente)». Cfr. *Las Relaciones Laborales en la Constitución*, en «Libre Empresa», núm. 8, septiembre-octubre 1978, pág. 96.

(5) Un completo estudio del mismo en ALONSO OLEA, M. y otros, *La solución de los conflictos colectivos de trabajo*. Madrid, IEE, 1979, págs. 139 y sigs.

(6) Con una clara perspectiva de futuro, señalaba el profesor ALONSO GARCÍA, ya en octubre de 1974, al referirse a las situaciones de conflicto derivadas de la negociación colectiva que «... la propia desconfianza que los trabajadores suelen tener en la Organización Sindical determinan con frecuencia lo inútil de la intervención de ésta para la resolución de conflictos y la reducción de las tensiones...», subrayando que ello era consecuencia «de la falta de representatividad de nuestra Organización Sindical». Cfr. *Tendencias de la contratación colectiva en España*, en «AEDIPE»: «Contratación colectiva en Europa», Madrid, Ibérico Europea de Ed., S. A., 1975, pág. 65.

prender el modelo global. La extensión de este trabajo hace imposible, so pena de dejar numerosas lagunas, abordar en su totalidad la realidad contractual.

Finalmente, indicar que, a título de conclusiones, tras haber realizado el análisis de la problemática inglesa, formulamos unos «criterios comparativos» de lo que pudiéramos considerar puntos de contacto y de fricción existentes entre ambos modelos de negociación.

II. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA Y PRACTICA EXISTENTE

1. *Normativa legal y/o contractual aplicable. Cuadro jurídico*

«Las relaciones industriales son en gran medida un producto de nuestra historia..., se han desarrollado al igual que lo ha hecho la sociedad industrial durante doscientos años o más...» (7). Estas afirmaciones del ministro James Prior sintetizan en pocas palabras la realidad laboral inglesa a lo largo de su historia, que hunde sus raíces en los inicios de la revolución industrial, atraviesa períodos históricos convulsionados por graves sucesos bélicos y llega al momento actual afectada —al igual que ocurre en las demás sociedades occidentales— por una crisis importante del orden económico y social imperante que pone en tela de juicio los criterios y reglas sobre las que se han asentado hasta el presente las relaciones laborales y que cuestiona la misma existencia de una negociación colectiva auténticamente libre y sin interferencias, planteando la necesidad de un intervencionismo directo —controles salariales— o indirecto —supresión de beneficios fiscales y/o comerciales para las empresas que rebasen una determinada banda salarial orientativa— del Gobierno, por las consecuencias que la negociación puede tener, entre otros puntos, sobre la inflación, el desarrollo de la industria y del empleo (8).

Podemos diferenciar cuatro grandes momentos o períodos históricos en el desarrollo evolutivo de las relaciones laborales en Inglaterra, con su correlativa incidencia sobre la negociación colectiva:

a) Una amplia etapa que se extiende hasta el inicio de los sesenta, caracterizada por un mínimo intervencionismo estatal, a salvo los períodos de guerra mundial en que se asistió —bajo el influjo del Informe Whitley de 1917—

(7) *Las Relaciones Industriales...*, op. cit., págs. 1 y 2.

(8) En este punto parece del todo acertada la tesis sustentada por K. HAWKINS de que «la intervención estatal, directa o indirecta, es en la actualidad un rasgo omnipresente de la negociación colectiva». Cfr. *The future of collective bargaining*, en «Industrial Relations Journal», Univ. of Nottingham, winter 1980, pág. 10.

a un fortalecimiento de los «Comités Conjuntos de empresarios y trabajadores» (Joint Representation Committees), impulsados por los distintos gobiernos a los efectos de estimular al máximo la producción (9).

Son aisladas y dispersas las normas que hacen referencia a los derechos individuales de los trabajadores; se deja a las fuerzas sociales la determinación de los mismos, es decir, al vehículo de la negociación colectiva. El mismo inicia su lento y gradual proceso evolutivo a finales del siglo XIX, y en un primer momento la negociación se efectúa, como nos indican B. Roberts y Sh. Rothwell, «a nivel de la ciudad, del distrito o de la región», pasando tras el fortalecimiento de las Federaciones nacionales de sindicatos y empleadores, «... a negociarse a nivel nacional, de modo que abarca toda una rama de actividad» (10).

La expansión económica, el cuasi pleno empleo y el progresivo abandono de los Comités conjuntos —al reivindicar las organizaciones sindicales un mayor poder de negociación y querer preservar los empresarios sus facultades de dirección y organización—, serán factores determinantes de una lenta corrosión de la negociación colectiva a nivel de rama, ya fuere de ámbito regional o nacional (wide-industry bargaining) y el florecimiento de las unidades de contratación de la empresa (enterprise bargaining), centro de trabajo (factory bargaining) o ámbito inferior (departamental bargaining), con el correlativo aumento de poder de los delegados de taller (shop-stewards) en detrimento de los permanentes o funcionarios sindicales (11). La existencia de este doble canal negociador fue subrayada por la Comisión Donovan como un elemento distorsionador, en grado sumo, en el entramado orgánico del sistema de relaciones industriales británico (12). Los gobiernos conservadores y laboristas de la década de los sesenta poco hicieron por enfrentarse al problema, coartados ambos por la negativa frontal del movimiento sindical a aceptar una heterorregulación de la negociación —aun cuando fuere bajo la

(9) «Entre 1918 y 1921 se calcula que fueron creados 73 join consultation committees», D. FARNHAM, *Sixty years of Whitleysm*, en «Personnel Management», julio-1978, pág. 30.

(10) *Tendencias recientes de la negociación colectiva en el Reino Unido*, en OIT: *La negociación colectiva en los países industrializados con economía de mercado*, Ginebra 1974, pág. 403.

(11) En cierta medida, y salvando las diferencias sustanciales de modelo político, económico y sindical, podrían equipararse los *shop-stewards* a los jurados y enlaces auténticamente representativos, en cuanto que ambos recibían su fuerza del asentimiento que los trabajadores representados daban a su gestión.

(12) *Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations*, HMSO, 1968, cap. III.

forma de una ley consensuada o pactada—, y así puede entenderse que los tímidos intentos de reforma esbozados fueran un fracaso total.

b) Las relaciones industriales iban a verse alteradas en una segunda etapa con la llegada al poder del Partido Conservador, después de seis años de gobierno del Partido Laborista. Decidido a enfrentarse frontalmente al poderoso movimiento sindical —en un intento, se afirmaba, de «reequilibrar la relación de poder entre las fuerzas sociales»—, la Ley de Relaciones Industriales de 1971 (IRA) (13) constituyó el primer intento auténticamente importante de disciplinar, normar y homogeneizar las instancias de representación y la negociación contractual, en un intento de restar influencia a los sindicatos encuadrados en la TUC. La IRA pretendió encorsetar la negociación, disponiendo el carácter obligatorio de los convenios colectivos, regla hasta entonces inexistente y que no fue aceptada por los sindicatos, los cuales fijaron cláusulas en los convenios por las que se disponía la no obligatoriedad de los mismos. El fracaso de la IRA demostró la inviabilidad de importar modelos extranjeros a la peculiar realidad sociolaboral británica, la imposibilidad de someter la actuación sindical a rígidos controles procedimentales. Como ha puesto de relieve un destacado especialista, el profesor Hugh Clegg, «en un período de poco más de dos años los sindicatos habían desafiado, derrotado y destruido una de las más significativas leyes de este siglo» (14).

c) El retorno al poder del Partido Laborista, tras el fracaso de Edward Heath en su enfrentamiento con el poderoso sindicato minero, supuso la aparición de una normativa promocional y de apoyo de la negociación colectiva, a la par que fortalecía y reforzaba las prerrogativas de los delegados sindicales. La Ley sobre Relaciones de Trabajo y Sindicatos (TULRA) de 1974 (15) —que derogó el carácter vinculante del convenio como regla *ab initio*, salvo si el mismo contuviera una cláusula en la cual «las partes expresen su intención de que el contrato sea legalmente ejecutorio» (art. 18)— y la Ley de Protección al Empleo (EPA) de 1975 (16) —que creó el Servicio Consultivo de Conciliación y Arbitraje (ACAS), entre cuyas funciones se encuentra la de «... fomentar la práctica de la negociación colectiva, y de desarrollar, y en su caso reformar, los procedimientos de negociación colectiva» (art. 1.º)— fueron un ejemplo palpable de ello.

(13) OIT, Serie Legislativa 1971, R. U. 1.

(14) *The changing system of industrial relations in Great Britain*. Basil Blaxwell, 1979, Oxford, pág. 327. Sobre los efectos de la IRA en las relaciones industriales inglesas, véase WEEKES, B. y otros, *Industrial Relations and the limits of law*, Basil Blaxwell, 1975, Oxford.

(15) OIT, Serie Legislativa 1974, R. U. 1.

(16) OIT, Serie Legislativa 1975. R. U. 2.

A cambio de dicha normativa, el gobierno laborista obtenía de la TUC el compromiso formal de una política de rentas que llevaría a reducir la inflación, en un período de tres años, de un 30 a un 8 por 100, pero que suponía una erosión importante de su prestigio y obligaría a los dirigentes sindicales a rechazar lo que se dio en llamar «fase cuatro de la política de rentas» (17), ante la impopularidad del mismo entre unos sindicatos acostumbrados a operar libremente en el mercado de trabajo, en función de la oferta y la demanda, y sin cortapisas institucionales de ningún tipo. El empecinamiento del gobierno Callaghan en mantener un rígido techo salarial del 5 por 100 durante el período de negociación 78-79, llevó aparejado su distanciamiento del movimiento sindical y su posterior derrota en las elecciones legislativas de mayo de 1979. Para un profundo conocedor del tema, sir Dennis Barnes, a la sazón secretario del Departamento de Empleo y Relaciones Laborales, la razón de la ruptura entre el gobierno laborista y el frente sindical, fue la de que «... Callaghan, el primer ministro más sindicalista, no supo entender las presiones en el seno del movimiento sindical para un retorno a la negociación colectiva, y el grado de militancia de tres de ellas, o, quizá entendiéndolas, pensó que su acercamiento a los moderados lograría derrotar a los más militantes» (18). Subraya el mismo Barnes que «el choque final entre los sindicatos y el gobierno Callaghan fue el hecho más significativo del período. Por primera vez, los sindicatos usaron abiertamente su poder industrial para derrotar la política de un gobierno laborista. Haciendo esto, dejaron al descubierto más que nunca, la debilidad del gobierno frente al poder sindical» (19).

d) La quiebra de las estrechas relaciones sindicatos-partido laborista supuso un cambio sustancial en el panorama político inglés. El nuevo gobierno conservador, dispuesto a encarar con fuerza lo que, en su opinión, era un grave problema —«el predominio de los aparatos sindicales en la vida del país»— y conscientes de que más de cuatro millones de trabajadores afiliados le habían otorgado su voto (20), puso en marcha su programa de reformas laborales con firmeza y puede decirse que lo está llevando a buen fin, al menos en su vertiente legislativa y parlamentaria (21). Junto a la limita-

(17) PÉREZ AMORÓS, F.; ALMENDROS MORCILLO, F., y ROJO TORRECILLA, E., *Régimen sindical...*, op. cit., págs. 30 y sigs.

(18) Sir D. BARNES y E. REID, *Governments and Trade Unions. The British experience 1964-1979*. Heinemann Educational Books, 1980, Londres, pág. 219.

(19) *Ibid.*, pág. 221.

(20) Según un sondeo efectuado por Market Opinion and Research International (MORI), un 33 por 100 de sindicalistas votaron por el Partido Conservador, lo que supuso un alza de un 7 por 100 con respecto a las elecciones de 1974. Véase «The Economist», febrero 23, 1980.

(21) La Employment Act entró en vigor a partir del mes de julio de 1980, refor-

ción del poderío sindical y devolución de facultades organizativas a los empresarios, James Prior se refería al enfoque conservador de las relaciones laborales en la década de los ochenta, subrayando que «... consiste en estar a tono con nuestra tradición fundamental voluntaria, intentar siempre trabajar en favor de la base del sistema, y no contra ella, y saltar al ruedo únicamente cuando hay que corregir abusos específicos y restablecer el equilibrio general» (22).

En el marco de la negociación colectiva, una única e importante determinación: la no fijación de controles salariales, esperando que éstos se adecuen a los incrementos de productividad, junto a una estricta política monetaria basada en la aplicación más pura y ortodoxa de las tesis de la «Escuela de Chicago», y de su máximo impulsor el economista Milton Friedmann, negándose, en fase gráfica de James Prior, «a fabricar dinero para financiar los acuerdos salariales inflacionarios» (23). Aun cuando nos falte todavía perspectiva histórica para apreciar el desenlace y los resultados de tal política, lo cierto es que la contratación colectiva de 1980 —dificultada aún más por la inexistencia de un foro tripartito donde elaborar las grandes líneas generales de la negociación, y por el tratamiento displicente otorgado por el gobierno conservador a los sindicatos— se ha saldado con unos aumentos salariales importantes para los sectores tradicionalmente más combativos y una disminución real de ingresos para los sectores más atrasados. Si esta situación se mantendrá en el futuro —con su posible corolario de recesión económica, descenso en la demanda, aumento del paro...—, es algo que está por ver y que, en definitiva, dependerá de la influencia sindical, del apoyo del capital industrial y financiero a la política gubernamental, y de la situación socio-económica mundial (aumento del precio de los crudos en virtud de las tensiones internacionales, división internacional del trabajo...).

2. *Breves notas sobre las organizaciones de trabajadores y empresarios*

a) Organizaciones de trabajadores. 12.180.845 afiliados —un 92 por 100 del total de la afiliación existente, con un porcentaje de sindicación superior al 50 por 100— y un total de 109 sindicatos integrados en el órgano cúpula

mando aspectos sustanciales del *closed shop* y *picketing* entre otros. El texto íntegro de la misma en «Industrial Relations Legal Information Bulletin», núm. 169, septiembre 1980, Londres.

(22) *Las Relaciones Industriales*. . . , op. cit., págs. 22 y 23.

(23) *Ibid.*, pág. 15.

del sindicalismo británico, la Trade Unions Congress (TUC) son una prueba más que suficiente, en nuestra opinión, del arraigo e inserción del sindicalismo en el tejido social de la sociedad británica, de su aceptación y reconocimiento como pieza integrante del sistema democrático. A diferencia de otros países europeos, la tasa de sindicación ha experimentado un progreso constante desde 1973, a pesar de la crisis económica y de la reestructuración de los sectores productivos, progreso basado fundamentalmente en la incorporación a la vida sindical de los técnicos y administrativos (white-collars), y de la mujer trabajadora. Con todo, el TUC no detenta ningún poder efectivo entre sus miembros, siendo un órgano esencialmente deliberativo. Sus resoluciones pueden considerarse como líneas generales de conducta, siendo las organizaciones miembros quienes decidirán su cumplimiento y la forma del mismo. La coordinación de los integrantes del TUC se realiza a través del Consejo General (General Council), elegida cada año y que desempeña las funciones de enlace, consulta y negociación con las organizaciones empresariales y el gobierno.

En cuanto a su estructuración orgánica, la concentración de poder se produce en las Federaciones o sindicatos de industria y en los delegados de taller, que son quienes llevan el mayor peso de la negociación. Debemos subrayar que la clásica distinción entre los sindicatos de oficio (craft unions), los sindicatos generales (general unions) —afiliando a trabajadores no cualificados de una o más industria— y los sindicatos de industria (industry unions), parece haber perdido entidad en el movimiento sindical inglés, dado que en los últimos años se ha producido una mezcla de los mismos. En tal sentido, parece más correcta la distinción apuntada en un reciente documento de la patronal británica entre sindicatos cerrados (closed unions) —aquéllos cuyos límites están definidos estatutariamente en un sentido muy concreto— y sindicatos abiertos (open unions) —aquéllos que buscan afiliados con independencia de la ocupación o industria en que se encuentren (24).

b) Organizaciones de empleadores. La Confederación de Industrias Británicas (CBI) constituye el órgano central de los empresarios. Al igual que la TUC, es un órgano cúpula que agrupa a más de 11.600 empresas, alrededor de 220 asociaciones y 16 industrias nacionalizadas, y que tampoco goza de capacidad reconocida para negociar, actuando sus órganos directivos como portavoces de los criterios empresariales ante el Gobierno y las organizaciones sindicales. Un dato importante a retener, por la incidencia que tiene sobre

(24) CBI: *Trade unions in a changing world: the challenge for management*. Londres, febrero 1980, pág. 8.

el desarrollo de la negociación, es la no afiliación a la CBI de poderosas empresas, como la Ford entre otras (25).

La estructuración orgánica de las organizaciones empresariales corre pareja a la de los sindicatos, y así el mayor poder y capacidad de negociación lo detentan las Federaciones de industria, determinando la existencia de una unidad negociadora asentada a nivel de rama de actividad, ya sea de ámbito nacional o regional.

III. ANALISIS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. *Concepto de convenio colectivo. Función de la negociación*

En una acepción jurídica de corte clásico, se entiende por convenio colectivo, según el art. 30 de la TULRA, «un convenio o acuerdo concluido entre uno o varios sindicatos y uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores, relativo a una o más de las cuestiones mencionadas en el art. 29.1 de esta Ley». Tales cuestiones son:

- a) Condiciones de empleo y condiciones existentes en los lugares en que los trabajadores deben efectuar su trabajo.
- b) Admisión o no admisión al empleo, despido o suspensión de empleo u obligaciones que éste impone a uno o varios trabajadores.
- c) Distribución del trabajo o de las obligaciones a él inherentes entre los distintos trabajadores o grupos de los mismos.
- d) Las cuestiones de disciplina.
- e) La afiliación o no afiliación del trabajador a un sindicato.
- f) Las facilidades de que dispongan los dirigentes sindicales.
- g) El procedimiento de negociación o consulta y otros relativos a las cuestiones mencionadas, incluido el reconocimiento por los empleadores o las asociaciones de empleadores del derecho de un sindicato a representar a los

(25) El criterio general observado por los responsables de la Ford para no afiliarse a las organizaciones de empleados de los países en que tiene filiales es el de que estas asociaciones no están siempre adaptadas a las condiciones económicas del mundo y que «hay igualmente en todos los países europeos un interés creciente por los problemas que se plantean a nivel de taller. Ahora bien, estos últimos no pueden ser tratados por las federaciones de empleadores». La cita es del vicepresidente responsable de relaciones industriales M. Denise, recogida en FLANAGAN, R. J. y WEBER, A. R. (ed.), *The multinational corporation and International labor relations*. The Univ. of Chicago Press, Chicago 1974, pág. 172. La referencia la he tomado de LIEBHABERG, B., *Relations industrielles et entreprises multinationales en Europe*. PUF, 1980, París.

trabajadores en toda negociación o consulta, o la aplicación de dichos procedimientos.

Dentro de este concepto no se incluirán, pues, las negociaciones tripartitas gobierno-empresarios-trabajadores, o las bipartitas como las que protagonizaron el gobierno laborista y la TUC durante el período 75-78 —que pudieran definirse como «prácticas políticas no codificadas» (Valdés)— ni se recogería el concepto amplio de negociación colectiva que preconiza en la actualidad la OIT, el cual engloba todo tipo de acuerdo, con independencia de cuáles sean las partes u órganos negociadores, ámbitos de negociación y materias negociables (no sólo, pues, política salarial y de empleo, sino todo lo relativo a la vida sociolaboral de las partes implicadas).

El fortalecimiento institucional de la negociación, a partir de las leyes promocionales, y su carácter de elemento guía de regulación de las condiciones de trabajo, nos permite afirmar que ésta desempeña una triple función, en perfecta consonancia con los criterios que según la OIT deben inspirar la negociación (26). Tales serían:

a) Función normativa: fuente principal y no subalterna, junto a la legislación, para abordar el tratamiento de los temas económicos, sociales, laborales y sindicales.

b) Instrumento de democratización del proceso de adopción de decisiones. Se consigue —con mayor o menor intensidad en función de la correlación de fuerzas y del poderío de las organizaciones sindicales— una limitación del campo de materias a regular de forma discrecional por el empresario, a la par que se produce un correlativo aumento de los puntos negociables. Aun cuando todavía se encuentre en un estado embrionario, lo cierto es que en algunos convenios importantes se ha pactado el derecho que asiste a los representantes sindicales de vigilar o controlar las decisiones económicas adoptadas por la dirección de la empresa.

c) Es un medio eficaz para resolver los conflictos que puedan surgir entre empresarios y trabajadores. La fijación de procedimientos de quejas (grievance procedures) —concretando varios escalones desde el nivel de base o taller hasta el de dirección— en la mayor parte de los acuerdos de rama o empresas importantes, es una buena prueba de ello.

2. *Ambitos de negociación*

No existe un tratamiento normativo estático del tema, y, en consecuencia, no se enmarca un cuadro único y permanente de negociación, sino que ésta

(26) OIT: *Fomento de la Negociación colectiva*. Informe V (1) a la Conferencia Internacional del Trabajo, 66.ª Reunión 1980. Ginebra 1979, pág. 5.

se desarrolla a diferentes niveles geográficos y sectoriales; se deja a la libre decisión de las partes, en función de sus variados y diversos intereses en cada momento histórico determinado, la fijación de los ámbitos de negociación. Se debe constatar la similitud del modelo inglés con nuestro Estatuto, que deja en plena libertad a las partes (art. 83.1) para determinar el ámbito de aplicación de los convenios.

a) *Ambito de aplicación personal.* Según datos facilitados por el Ministerio de Trabajo, los convenios firmados en 1978 cubrían a más de 12.000.000 de trabajadores (27). Desglosando estos datos nos encontramos que,

- un 78,3 por 100 de trabajadores manuales y un 59,5 de no manuales estaban cubiertos por acuerdos a uno u otro nivel;
- la proporción de trabajadoras incluidas era de un 70,9 por 100 y 66,6 respectivamente (28).

Durante 1979, la proporción de los trabajadores cubiertos por un convenio o acuerdo sería superior al 65 por 100, con independencia de su afiliación o no al sindicato o sindicatos negociadores, ya que algunos empresarios extienden *de facto* el convenio a todos los trabajadores. Como pone de relieve el informe del Ministerio de Trabajo, «un gran número de trabajadores no sindicados no dejan de estar protegidos por los acuerdos colectivos. Un 25 por 100 como mínimo de los trabajadores manuales de la industria manufacturera son pagados con arreglo al baremo sindical, aun cuando no estén sindicados».

Para aquellos sectores no cubiertos por ningún acuerdo, o donde la escasa fuerza sindical y el notable grado de dispersión de las empresas hace prever pequeños logros en la negociación, existen los Consejos de Salarios (Wage Council), encargados de fijar los salarios mínimos y las condiciones de trabajo para el personal incluido dentro de tales ramas o sectores. Los intentos del movimiento sindical se orientan en el sentido de ampliar el ámbito de aplicación personal de los convenios e ir haciendo desaparecer paulatinamente tales organismos.

b) *Ambito de aplicación temporal.* Los acuerdos o convenios suelen ser concluidos en su gran mayoría, por una duración indeterminada, regulándose en cada uno de ellos el procedimiento a seguir para su denuncia y revisión. En la práctica, la negociación para aspectos salariales se efectúa regularmente cada doce meses, mientras que para los restantes temas —organización del

(27) Tales datos se encuentran recogidos en OCDE: *Negotiations collectives et politiques gouvernementales dans dix pays de l'OCDE*. París, 1979, pág. 146.

(28) *New Earnings Survey 1978, Part F. Types of collective agreements*. Londres, HMSO, 1979.

trabajo, categorías, promoción profesional...— se da una negociación permanente, bien entre la dirección y los representantes sindicales, bien por medio de comisiones paritarias creadas especialmente al respecto. Como ha sido subrayado por B. Roberts y Sh. Rothwell, «la negociación de acuerdos de duración determinada equivale a renunciar al tipo tradicional de contrato colectivo en Gran Bretaña, concertado por un período indeterminado, pero con una disposición de procedimiento que prevé la terminación del contrato y la reapertura de negociaciones sobre cualesquiera de sus secciones cuando el sindicato o, más raras veces, el empleador, desee modificarla» (29).

El período del año para la negociación no es uniforme para todos los sectores y empresas, por lo que puede ocurrir que en una misma empresa se negocien dos o más convenios, para distintos colectivos, en diversas fechas. En los últimos años la patronal británica, ha propuesto, sin demasiado éxito, la unificación de los períodos de negociación, a fin de «racionalizar» la contratación y «ordenar» la conflictividad laboral.

c) Ambito funcional y territorial. Privilegiada la negociación colectiva de rama en una primera etapa histórica, a los efectos de lograr una regulación mínima de las condiciones laborales para todos los trabajadores y empresas de un sector determinado, puede afirmarse que quiebra este privilegio en la década de los sesenta cuando se asiste al fortalecimiento de la negociación a nivel de empresa, centro o ámbito inferior, por las razones a que más arriba hemos hecho referencia, dándose un modelo de negociación fragmentada (*fragmented bargaining*) donde la conexión entre los distintos ámbitos era muy escasa. La crisis económica mundial de 1973 y su incidencia en la economía nacional supuso una primera inflexión en el principio de supremacía de la negociación de empresa, centro o ámbito inferior; así, asistimos a un tímido resurgimiento de los convenios de industria y de los acuerdos de empresa —en detrimento de los acuerdos de centro de trabajo en las empresas «multi-planta»—. La política laborista de valorización de los acuerdos macroeconómicos y su aceptación por el movimiento sindical, supuso la aceptación de un modelo de negociación articulada ordenada (*administrative bargaining*), donde el ámbito inferior adecua a sus características particulares las materias

(29) *Tendencias recientes...*, op. cit., págs. 412 y 413. Para B. HEPPLE, en las negociaciones de industria el Joint Industrial Council «decide sobre cualquier tipo de conflicto por resolución unánime de ambas partes. Puede modificar también sus propias decisiones por unanimidad, lo cual estimula la aparición de convenios abiertos, sin límites temporales». Cfr. *Resolución de los conflictos laborales en el Reino Unido*. Ponencia presentada en la reunión de expertos de Derecho del Trabajo y Relaciones Industriales. Tema III: Prevención y solución de los conflictos de trabajo, Madrid 1979.

negociadas en el ámbito superior, y regula aquellos aspectos que por su especificidad deban ser objeto de tratamiento diferenciado.

El retorno al poder político del Partido Conservador ha supuesto, en su primer año y medio de mandato, una política desordenada y fragmentaria de negociación, del «sálvese quien pueda» (30), en la que únicamente los grupos sindicales con mayor capacidad de presión han obtenido beneficios —no está de más recordar el carácter esencialmente corporativo de los sindicatos ingleses, de defensa de sus propios intereses y escasa atención a los problemas de los demás— y que ha llevado a las organizaciones empresariales a replantearse la conveniencia de que se mantenga la existencia de un doble canal negociador, habida cuenta de la desconexión operada entre los mismos (31):

Tras todo lo dicho, puede apreciarse con nitidez la existencia de varios y plurales ámbitos de negociación, producto de la peculiar estructura del sindicalismo británico y de la misma estructura de las empresas. Dejando de lado la negociación bipartita, en cuanto que práctica política y no convenio o acuerdo en el sentido explicitado por la TULRA, podemos diferenciar los siguientes ámbitos.

a) Negociación a nivel de industria, preferentemente de ámbito regional, pero pudiendo serlo también de ámbito nacional.

b) Negociación a nivel de empresa o compañía (Ford, British Leyland...).

(30) El carácter desordenado y fragmentario de la política negociadora en 1980 ha venido dado, no tanto por falta de reglas, directas o indirectas, fijadas por el gobierno conservador, sino por el propio interés de los distintos sindicatos en recuperar aquella parte de poder adquisitivo perdida durante la etapa política de rentas del gobierno laborista, acentuando, en consecuencia, las desigualdades entre los diversos colectivos, en razón no sólo de su capacidad negociadora, sino también de la de la empresa a la que pertenecen; ello se pone de relieve de la lectura de numerosos convenios colectivos, en razón no sólo de su capacidad negociadora, sino también de la de la EM-IRS Londres—. La misma primer ministro M. Thatcher y el responsable de la política laboral J. Prior han subrayado, en sus múltiples intervenciones parlamentarias la imposibilidad, en su opinión, de mejorar la situación económica mientras no se consiga una adecuada ordenación y racionalización de la negociación colectiva, y muy especialmente de las alzas salariales. Me remito en este punto, para mayor amplitud, a los debates parlamentarios recogidos diariamente en el «Times», durante los primeros meses de 1980.

(31) El tema se suscitó especialmente a partir de la disputa planteada durante el verano de 1979 entre la Amalgamated Union of Engineering Workers y la Employers' Federation of Engineering Associations, con resultados desfavorables para las compañías y empresas con convenio colectivo propio. Véase McINTYRE, D., *Inquest on the engineering dispute and the future of two-tier bargaining*, en «Personnel Management», diciembre 1979, Londres.

La importancia de la misma viene dada por el hecho de que algunas de estas compañías ocupan más trabajadores que todo un sector (32).

c) Negociación a nivel de centro, taller, planta o sección. Es este un rasgo característico del modelo negocial inglés, ligado al sindicalismo fragmentado existente que permite que, no sólo en una empresa sino incluso en un mismo taller, puedan darse diferentes convenios para diversos colectivos de trabajadores (33), siendo personalmente acusada la distinción entre el personal manual y el *staff* administrativo.

3. Contenido o materias objeto de la negociación

Lejos queda, aunque siga siendo predominante, el tratamiento de los aspectos salariales y conexos al mismo como única materia objeto de negociación. La complejidad creciente de las relaciones de producción, la nueva división internacional del trabajo con el desarrollo de unas industrias o sectores y el declive de otras, el necesario aumento de la productividad para incidir de forma competitiva en el mercado internacional, el deseo creciente de los trabajadores de participar en la gestión y dirección del proceso productivo, son factores que han supuesto un cambio de página en la historia del movimiento sindical inglés con su necesaria acomodación a las nuevas realidades, fenómeno éste no carente de graves dificultades ante el carácter defensivo —en cuanto que mantenedor de privilegios para sus afiliados— de los sindicatos británicos, con escasa capacidad de anticipación a los nuevos fenómenos económicos y sociales (34).

Puede en consecuencia afirmarse, a la luz de los últimos períodos contractuales, que el sindicato ha penetrado, si bien lentamente y de puntillas, en el

(32) Así ha sido puesto de relieve por Ed. LUNLOP: «la negociación de empresa efectuada en firmas como Ford, ICI o Vauxhall comprende más plantas y más trabajadores que muchos acuerdos nacionales». Cfr. *Workplace bargaining: the end of an era?*, en «Industrial Relations Journal», Univ. of Nottingham, vol. 10, núm. 1, spring 1979.

(33) Una definición de este «convenio parcial de empresa» nos la da el profesor GARCÍA FERNÁNDEZ, para quien «... son unidades que cubren a grupos especializados dentro de una empresa (*work-groups*), que prefieren negociar separadamente del común de la empresa o industria por considerar que las especialidades de su trabajo exigen un tratamiento aparte». Cfr. *Obrero, empresa y convenios colectivos*. Barcelona, Ed. Dirosa, 1974, pág. 14.

(34) Sobre el carácter defensivo y mantenedor de privilegios de los sindicatos británicos, véase KAHN FREUND, O., *Labour Relations: heritage and adjustment*. Londres, Univ. Press, 1979.

terreno considerado tradicionalmente como feudo de la dirección: la determinación de los planes de inversión, los acuerdos sobre introducción de nueva tecnología sin que se produzca reducción del personal (35), los pactos sobre mantenimiento del empleo durante un período más o menos amplio —si bien a cambio de contrapartidas en el tema de la productividad y de la inexistencia de conflictos—. Todo ello, unido a la participación sindical en numerosos órganos tripartitos, encargados de gestionar, controlar o vigilar algunos sectores económicos, conforma un cuadro muy diferente del que existía en la década de los sesenta, y en donde la fuerza sindical desempeña no sólo funciones de carácter económico sino también político, superando la separación clásica entre ambos campos, y que parece carente de sentido en un país de capitalismo desarrollado y en donde el Estado juega un importante papel en la economía, bajo una u otra apariencia (36).

Dentro de la negociación a nivel de rama podemos distinguir los acuerdos de contenido procedimental (*procedural agreements*) y los pactos de carácter material (*substantive agreements*). En los primeros se fijan o determinan las reglas a observar durante el período de negociación y se regula el procedimiento a seguir para la solución de conflictos, que se extiende desde la discusión inicial en la empresa hasta la negociación final a nivel de rama entre los representantes de las partes afectadas. Si bien los *procedural agreements* son negociados preferentemente a nivel de sector o rama, ello no obsta para que a nivel de empresa o centro de trabajo exista también un mecanismo de composición de conflictos, que puede ser plenamente autónomo, o bien remitirse en varias de sus cláusulas a lo pactado en el ámbito superior.

Tratándose de pactos de carácter material, éstos hacen referencia a las condiciones de empleo y salario de los trabajadores, fijando unos techos mínimos susceptibles de desarrollo y/o mejora en ámbito inferior. Entre las materias que suelen negociarse a nivel de rama encontramos:

- a) Duración de la semana laboral.
- b) Período anual de vacaciones (debemos subrayar que no existe normativa legal sobre este punto).
- c) Niveles mínimos salariales.

(35) Al respecto, véase el documento elaborado por un Comité especial de la TUC en el que se propugna la elaboración de acuerdos conjuntos de tecnología entre empresarios y trabajadores, como medio para evitar las consecuencias negativas de su introducción. Cfr. TUC, *Employment and Tecnology*, Londres, 1979.

(36) Afirmar que el gobierno conservador se ha desentendido de la economía para dejarla en manos de las fuerzas sociales, sería querer desconocer la realidad de los hechos. ¿O no es intervenir en la economía el controlar la masa monetaria, reducir ostensiblemente el gasto público y transferir recursos al sector privado

- d) Desarrollo de los nuevos procesos tecnológicos.
- e) Criterios genéricos sobre incremento de la productividad y cómo se deben repartir los posibles beneficios, dejando que la concreción se efectúe a nivel de empresa, centro o inferior.

En punto a la negociación a nivel de empresa, centro o planta, suelen regularse:

- a) Niveles salariales reales: salario mínimo más primas de productividad y otros complementos salariales.
- b) Procedimiento de resolución de quejas: disciplina, sanciones, despidos...
- c) Evaluación de tareas, organización del trabajo, nivel de plantilla...
- d) Cláusulas de seguridad en el empleo.

En definitiva, entendemos que las tendencias manifestadas durante los últimos años han sido: lograr que las rentas salariales no fueran erosionadas por la inflación —algo que sólo han conseguido los grupos sindicales más combativos y en sectores no afectados por crisis—, garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo y conseguir que la nueva tecnología, y los efectos que ella comporta, no lleve aparejada consecuencias desfavorables para los intereses de los trabajadores.

Por lo que se refiere a la articulación de los distintos niveles, la línea de tendencia últimamente aparecida es la plurifragmentación de la negociación y la no existencia de una tajante separación entre las materias a negociar, especialmente en aquellos centros de trabajo o empresas donde la fuerza autónoma de los delegados sindicales, con respecto a los órganos directivos, sea realmente importante.

4. *Sujetos legitimados para negociar*

Tanto a nivel de rama o sector, como a nivel de empresa o inferior, los agentes negociadores son las asociaciones de empleadores y los sindicatos independientes que tengan reconocida su representatividad. Con anterioridad a la Ley de Empleo (Employment Act) de 1980, existía un procedimiento legal para que fuera reconocida al sindicato independiente su representatividad, cuando la empresa no lo hiciera de *motu proprio*, mediante resolución del ACAS. Tras la aprobación de la citada ley, que ha derogado las normas que hacían referencia a dicho procedimiento, «el reconocimiento (de un sindicato) es completamente voluntario, aunque los servicios del ACAS pueden intervenir en caso de desacuerdo... aconsejando sobre el significado y consecuencias

del reconocimiento, y si ambas partes lo desean, el ACAS puede intentar resolver el conflicto por vía de conciliación» (37).

La expresión «sindicato independiente» se refiere —en la línea de lo dispuesto en el Convenio n.º 87 de la OIT— a aquellas organizaciones de trabajadores que:

a) No están bajo dominio ni sometidas a control de un empleador o grupo de empleadores o de una o varias asociaciones de empleadores.

b) No sufren la injerencia de un empleador o de un grupo o una asociación de empleadores en forma de apoyo financiero o material o de cualquier otra manera que tienda a colocarlo bajo sus órdenes (art. 28 TULRA).

Es decir, se trata de que el sujeto negociador representante de las fuerzas del trabajo sea auténticamente representativo y consecuente en la defensa de sus intereses (38).

Mientras que a nivel de rama los sindicatos o federaciones de industria son los sujetos negociadores —ya sea a través de comisiones creadas específicamente, o dentro de consejos paritarios estables tal como se da en el sector público—, la negociación de empresa, centro o planta se efectúa por los *shop-stewards*, bien ellos solos o bien asesorados por funcionarios sindicales. Estatutariamente hablando, el *shop-steward* no está dotado de poder negociador, que corresponde a los permanentes locales del sindicato. Pero su escaso número ha hecho que se fueran distanciando paulatinamente de los problemas de los centros de trabajo, asumiendo los delegados la función negociadora en cuanto que conocedores más directos de la problemática empresarial. Los datos numéricos hablan por sí solos: mientras que el número total de permanentes sindicales es de unos 3.000, lo que supone un promedio de un permanente por cada 4.000 trabajadores, ya en 1975 se estimaba en unos 300.000 el número de *shop-stewards* existente, 5.000 de ellos liberados a tiempo completo para desempeñar sus funciones representativas, es decir, más que permanentes sindicales. (39).

Rasgo característico del sistema inglés es la inexistencia del modelo unitario de representación tal como se da en la mayor parte de los países de la Europa occidental (40), y la existencia de un único canal sindical. La negociación en una empresa con varios sindicatos reconocidos supondrá la formación de un Comité de Delegados de los mismos.

(37) KIDNER, R., *Trade Unions*. Sweet and Maxwell, 1980, Londres, pág. 21.

(38) En España, una prohibición de los sindicatos amarillos debe extraerse de la LAS de 1 de abril de 1977 y del art. 7 de la Constitución.

(39) CBI, *Trade Unions...*, op. cit., págs. 11 y 12.

(40) ROJO TORRECILLA, E., *Guía de los Comités de Empresa*. Barcelona, Ed. Mas-ter, 7, 1978.

En el apartado de la negociación fragmentada dentro del mismo centro de trabajo, bástenos indicar que se trata de prácticas informales, en numerosas ocasiones verbales, fijadas de común acuerdo entre la dirección y los representantes sindicales.

5. *Registro y Depósito*

El convenio colectivo constituye un acuerdo privado interpartes, sin eficacia *erga omnes* —no se conocen en Inglaterra los procedimientos de extensión del convenio por vía administrativa, tal como ocurre en Francia y España— y no existe ninguna obligatoriedad de que los convenios suscritos por escrito deban ser depositados en el Ministerio de Trabajo. El conocimiento de los mismos para terceros interesados se efectúa a través de una serie de publicaciones periódicas del ministerio, que recogen los aspectos más importantes de los convenios.

IV. CRITERIOS COMPARATIVOS ENTRE EL MODELO CONTRACTUAL BRITANICO Y EL DISEÑADO POR EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Tras el examen del modelo contractual británico, estamos en condiciones de examinar cuáles son los principales puntos de contacto y de separación entre el mismo y el modelo diseñado en el título III del Estatuto. Entre los primeros encontramos:

- a) Plena autonomía y responsabilidad de las partes para negociar. No se imponen contracciones o coerciones directas externas por los gobiernos.
- b) Libertad en la delimitación de los ámbitos de aplicación del convenio. Inexistencia de un período de vigencia expreso, aunque aceptación tácita de la regla de los doce meses.
- c) Legitimación para negociar de agentes auténticamente representativos, con independencia de su carácter unitario o sindical.
- d) Creación de comisiones paritarias permanentes, encargadas de resolver todos los puntos de desacuerdo en la aplicación e interpretación del convenio, que surjan durante la vigencia del mismo.

Por lo que hace referencia a los puntos de separación, los más destacables son:

- a) Eficacia *erga omnes* de los convenios en el Derecho español —siempre, claro está, que se cumplan los requisitos de legitimación y correcta composición de la mesa negociadora y toma de acuerdos.
- b) Aceptación en nuestro Estatuto de los acuerdos marco interconfede-

rales, en tanto que tales organizaciones tienen poder para obligar a sus miembros, a diferencia de Inglaterra.

c) Aceptación de la instancia unitaria en España (Comité de Empresa y/o Delegados de personal) como sujeto legitimado para negociar a nivel de empresa, centro de trabajo o inferior.

d) Formulación más amplia, en la normativa española, del posible contenido de la negociación.

e) Procedimiento más formal, complejo y detallado en nuestra legislación, frente al carácter flexible e informal del británico.

f) Obligatoriedad de que el convenio adopte la forma escrita, a efectos de validez, en el Derecho hispano.

g) Inexistencia, en el modelo contractual británico, de procedimiento de adhesión y extensión del convenio.

EDUARDO ROJO TORRECILLA