

# Ley de relaciones industriales de Gran Bretaña

Por HUGH KAY

El año pasado se puso en vigor la Ley de Relaciones Industriales en la Gran Bretaña, y solamente han sido necesarios unos cuantos meses para que empiecen a sentirse sus efectos. Su puesta en marcha ha dado lugar a sorprendentes crisis: huelguistas enviados a prisión, una huelga portuaria a escala nacional declarada como protesta, una huelga general sólo a duras penas evitada. Un escrutinio que se hizo hace un par de años entre la opinión pública demostró que la mayor parte de los británicos, trabajadores incluidos, estaban en favor de que se legislara en este campo. El Gobierno laborista lo intentó, pero tuvo que desistir ante la presión de los sindicatos. El actual Gobierno, conservador, promulgó la Ley en cumplimiento de una promesa hecha durante las elecciones. El Congreso de las **Trade Unions** ordenó a sus afiliados que trataran de hacer que la Ley no tuviera éxito, ignorándola hasta donde, legalmente, les fuera posible. Sean los que sean los sentimientos privados, los trabajadores británicos vacilan en tomar medidas ofensivas para las tradiciones de la solidaridad sindical y, en consecuencia, se incorporaron a la lucha.

La mayoría de los europeos que lean la Ley se sorprenderán de que ésta haya causado tantas dificultades. Los europeos están acostumbrados a elaborar las leyes dentro de la esfera de las relaciones industriales, y la Gran Bretaña ha resultado excepcional en mantener sus leyes sindicales al mínimo. Aun cuando la Ley impone ciertas restricciones en las actividades de los sindicatos, su propósito, hablando en términos generales, es el de reforzar el poder de los líderes oficiales de los sindicatos contra los líderes militantes, no oficiales, que se encuentran entre sus filas, puesto que la mayoría de las huelgas que se producen en este país no son oficiales, es decir, que no han sido convocadas por las autoridades sindicales oficiales. Incluso aquellos que aceptan que la Ley no es un dispositivo «aplasta-sindicatos», la consideran como un error psicológico.

Veamos, pues, los antecedentes. El movimiento sindical británico está orgulloso de su historia. Y tiene razón para estarlo. Sus inmensos logros en asegurar la justicia para la clase trabajadora se han edificado sobre una tradición de convenios colectivos voluntarios, poniendo el acento sobre «voluntarios». En

conjunto, los resultados que se han obtenido han sido muy buenos. Entre las dos guerras mundiales, dentro de las asociaciones de empresarios y de trabajadores surgió un extraordinario grado de colaboración. Sabían cuándo debían combinarse en interés de la nación. Sabían cuándo tenían que enfrentarse, y lo hacían sin poner en ello demasiado rencor. Gracias a la responsabilidad y al freno de los sindicatos, incluso cuando la clase trabajadora era extremadamente pobre, el Partido Laborista pudo rechazar la solución marxista y aceptar la economía ecléctica. Bajo el mando de un gran sindicalista, el Ministro de Trabajo durante los años de la guerra, Ernest Bevin, los sindicatos dieron a este país la producción que se requería para ganar la guerra.

Todo ello sucedió sin demasiada legislación, y con los sindicatos independientes, no ya del Gobierno, sino incluso del Partido Laborista, al que estaban afiliados. Hay que buscar en lo más profundo de la psicología británica las razones que lo motivaron, esta psicología que responde más fácilmente a la costumbre y a lo convencional que a las leyes. Algunos de los elementos más vitales de los que constituyen nuestra práctica constitucional dependen de los congresos parlamentarios. La Reina tiene derecho, legalmente, a negarse a aprobar una Ley que haya sido aprobada por el Parlamento. Pero jamás lo hace, a causa del convencionalismo. Cuando un Gobierno pierde una batalla parlamentaria en un voto de confianza, dimite; no porque a ello le obligue la Ley, sino porque así se lo dicta el convencionalismo. La Ley es siempre la última medida que se usa, exclusivamente cuando lo requiere el bien común. El principio más importante es que los hombres son libres, y que su libertad no debe ser restringida, salvo cuando sea absolutamente necesario. Por esta razón, la mayoría de nosotros que somos sindicalistas, antes veríamos la bancarrota de la Gran Bretaña que aceptar un sistema sindical controlado por el Estado. Y aquellos de nosotros que somos cristianos creemos que tenemos a Dios de nuestra parte. Puede que esto no sea correcto para la gente de otras naciones, pero creemos que es correcto para nosotros.

## CONTENIDO DE LA LEY

Es sobre este fondo como hay que contemplar la nueva Ley; pero admitamos, en primer lugar, que la misma hace un gran número de cosas útiles. Por primera vez en la historia legal inglesa, ésta atesora el principio de que los acuerdos colectivos y el sindicalismo son algo bueno y deseable, y permite la acción contra los empresarios que se resisten a reconocer los sindicatos. En la misma se prescriben los mecanismos para mantener bien engrasado el procedimiento de acuerdos, con la ayuda de la Corte y Tribunales de Relaciones Industriales, la Oficina Nacional de Arbitraje, nuevos procedimientos de conciliación, la Comisión de Relaciones Industriales. Supone un apoyo para el sentido de seguridad del trabajador, al protegerle contra el comportamiento arbitrario de los empresarios y de los trabajadores, a un tiempo. Traduce la relación legal amo-sirviente en la de empresario-empleado.

La Ley no da al trabajador participación en el capital de la empresa ni derecho legal a participar en las decisiones tomadas por la junta directiva. Sus autores sospecharon que si se entregaban a los trabajadores acciones

de la empresa, tenderían a venderlas, así como que poner a un representante de los trabajadores en una junta directiva sería enfrentarle con un conflicto de lealtades. Examinaron el sistema alemán, trabajador-empresario, y encontraron que aun cuando no había hecho ningún daño, tampoco había hecho mucho bien. Quizá diera resultado y quizá necesitamos un nuevo sistema educativo que haga que nuestros trabajadores se interesen en la copropiedad y en la codirección. Pero, tal y como están las cosas en la actualidad, francamente no están interesados en ello.

Sin embargo, si la Ley no da al trabajador una participación en el capital de la empresa, le hace propietario al darle un **derecho de propiedad en su trabajo**. Lo logra mediante las medidas oportunas contra los despidos injustificados, que establece el derecho del trabajador a permanecer en su trabajo siempre que sea competente y tenga buen comportamiento, y siempre que la empresa pueda sostenerlo. Cuando el trabajador estaba vinculado a la tierra, las leyes inglesas le concedieron un «status», el «albeit feudal». En la sociedad industrial, la Ley ha cambiado su fuerza, pasándola del «status» del trabajador a su contrato de trabajo. La Ley de Relaciones Industriales vuelve, una vez más, al «status», pero esta vez no al estado de servidumbre, sino de propiedad (esto es, de la propiedad del trabajador en cuanto a su trabajo).

¿Cómo se ha hecho esto? Hasta 1963, el trabajador solamente tenía derecho a un preaviso de una semana o a la paga de una semana en lugar de aquello, a menos que se hubieran establecido convenios especiales. Más recientemente, la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Pagos Adicionales le han concedido el derecho de un preaviso más amplio y un nuevo derecho a cobros adicionales. La Ley de Relaciones Industriales le añade algo más. En los casos de despidos injustificados, no obliga a la readmisión, pero prevé el pago de compensaciones de hasta 4.000 libras después de quince años de servicio. También facilita la discusión del salario y la participación **informal** en las decisiones de la gerencia, en diferentes formas. En primer lugar, una empresa que tenga más de 350 operarios está obligada a suministrar a sus empleados, cada año, información sobre la marcha de la misma; no la clase de información de mercado que serviría de ayuda a los competidores de la firma si llegara a sus oídos, sino un relato, completo y detallado, de la posición financiera de la compañía y de sus previsiones en general. Codo a codo con la Ley de Relaciones Industriales, el Departamento de Empleo ha emitido un Código sobre la Práctica de las Relaciones Industriales, que, aun cuando no obliga como Ley, será aceptable en los procedimientos judiciales como evidencia de lo que es justo o injusto en las relaciones laborales. El Código recomienda que cualquier establecimiento con más de 250 empleados tenga un comité consultivo, con miembros elegidos que representen a todas las secciones del establecimiento. Naturalmente, hay muchas firmas que llevan haciendo esto desde hace años, pero ésta es la primera vez que un instrumento del Gobierno ha sido proclamado formalmente como criterio.

Así, pues, aun cuando la Ley no obliga a una compañía a permitir que sus trabajadores tomen parte en las decisiones directivas, abre la puerta para un sistema más amplio e intensivo de consultas voluntarias—y, de este modo, a una participación práctica, ya que no legal, en la toma de decisio-

nes—. El papel del trabajador en el procedimiento de toma de decisiones de la empresa ha de ser consultivo más que deliberativo, pero, como ha demostrado la experiencia británica, puede ser de la mayor efectividad para ello. Las firmas que gozan de las mejores relaciones laborales son, por lo general, las que tienen una bien desarrollada tradición de consultas informales, además de las estructuras formales como, por ejemplo, los comités de trabajo o los consejos conjuntos.

## BENEFICIOS DE LA LEY

Los beneficios que esta Ley está arrojando, día a día, son de bastante consideración, aun cuando han pasado inadvertidos en gran medida para la Prensa. Los Tribunales de Relaciones Industriales, adonde pueden recurrir fácil, rápida y económicamente los trabajadores (por ejemplo, contra un despido ilegal), han fallado ya cientos de veces en favor de los trabajadores cuyas reivindicaciones eran justas. Pero otras provisiones son objeto de una controversia mucho mayor, y ninguna ha molestado tanto a los sindicatos como la abolición de lo que se denomina «closed shop»—el sistema por el cual la empresa acepta emplear solamente a los miembros de los sindicatos—. Los sindicatos mantienen que no debiera permitirse que un hombre trabajara en un lugar en el que se beneficia del sindicato, sin que el mismo apoye al sindicato. La Ley, por su parte, determina la protección de todo hombre en su derecho a trabajar, y acepta que el derecho a trabajar incluye el derecho a optar por salirse del sindicato, si así lo desea el individuo—siempre que haga una contribución financiera al sindicato, que de hecho le está ayudando, o bien a una institución reconocida de beneficencia—. Es indiscutible que más de la mitad de la mano de obra británica no pertenece a los sindicatos, y la Ley da a estos hombres y mujeres no pertenecientes a ninguna organización una gama de protecciones que anteriormente se les negaba.

Los sindicatos desean, ni que decir tiene, resolver sus propias controversias inter-sindicales, pero éstas pueden causar muchísimo daño si se dejan sin resolver; al igual que los empresarios pueden causar daños ingentes cuando se niegan a reconocer los sindicatos. En consecuencia, se puede pedir al Tribunal de Relaciones Exteriores que intervenga cuando las gerencias y los trabajadores no llegan a un acuerdo en los procedimientos apropiados de negociación, o cuando un número de sindicatos en la misma compañía entra en competencia en la lucha reivindicativa. El Tribunal puede, por ejemplo, asignar la defensa de dichos derechos a un sindicato en particular, si sus reivindicaciones gozan del favor, no sólo de sus propios miembros, sino de la mayoría de los trabajadores de la firma en cuestión. En tal caso, el sindicato elegido actuará como agente para los restantes. Esto supone una controversia bastante importante, pero aún falta lo peor.

Los sindicatos gozan de importantes privilegios legales, incluyendo unas amplias exenciones de impuestos. La Ley prevé que, con el fin de gozar de estos privilegios, los sindicatos deben estar registrados en el Registro de Sindicatos y Asociaciones Patronales. El registro puede invalidarse si los reglamentos de un sindicato no llegan a cumplir ciertas formas, concebidas para

salvaguardar los derechos humanos, o si pierde el control sobre el comportamiento de sus miembros, de tal manera que, descarriados, se conviertan en una ley para sí mismos. El Congreso de los Sindicatos ha instruido a todos sus afiliados que no tienen relaciones con el Registro. Muchos sindicatos importantes han obedecido. Otros, no. En consecuencia, el movimiento está dividido. A continuación se encuentra el nuevo concepto, creado por la Ley la «práctica industrial injusta». Por el lado de los trabajadores, esto puede significar que la inmunidad legal de que han gozado los huelguistas durante casi setenta años, no será ya de aplicación si, por ejemplo, se convoca una huelga sin el debido preaviso o con ruptura de un acuerdo. Los líderes huelguistas ofensores quizá tengan que pagar los daños, y si la huelga no es oficial (es decir, si no ha sido convocada oficialmente por el sindicato), el sindicato mismo puede ser penalizado por no controlar las actividades de sus miembros.

La Ley, en sí misma, no prevé el encarcelamiento. Pero es un antiguo principio de la Ley inglesa que todo hombre que desafíe a los tribunales comete «desprecio de tribunales», y puede ser enviado a prisión hasta que «purgue su desprecio». Hace algunas semanas, el Tribunal de Relaciones Industriales ordenó a cinco trabajadores portuarios que cesaran en su vigilancia huelguista de los muelles, porque, dadas las especiales circunstancias del caso, la vigilancia huelguista se consideraba como práctica industrial injusta. Los trabajadores portuarios fueron liberados unos cuantos días después, porque una decisión tomada por un tribunal superior en otro caso arrojó dudas sobre si la orden de no establecer vigilancia huelguista debió hacerse, en primer lugar, contra los trabajadores portuarios. La decisión no fue inspirada por el Gobierno. Los tribunales británicos son inmunes a las presiones políticas. Pero la liberación de los trabajadores portuarios llegó con toda oportunidad, y la nación exhaló un suspiro de alivio. Su encarcelamiento había dado lugar a una huelga portuaria a escala nacional, y existía el peligro real de que la totalidad de la clase trabajadora del país se declarara en huelga como protesta.

Otra de las provisiones de la Ley que irrita a los sindicatos está relacionada con la naturaleza de los convenios colectivos. Hasta aquí, la mayor parte de éstos habían sido «convenios entre caballeros», que la Ley no podía imponer. La Ley provee que todos los convenios serán considerados ahora como obligación legal, a menos que el acuerdo mismo diga implícitamente lo contrario. Esta injerencia en la tradición de «voluntariedad» es un punto muy delicado.

Hay, finalmente, otras dos provisiones que, aun cuando han sido concebidas para afirmar el poder de los sindicatos contra los elementos no oficiales, son igualmente altamente sospechosas. Cuando se produce una emergencia nacional a causa de una disputa, como, por ejemplo, una huelga en los muelles o en las compañías eléctricas, el Secretario de Estado para el Empleo puede ordenar un período «de enfriamiento» de sesenta días, durante el cual hay que posponer la huelga, mientras que todo el mundo vuelve a pensarlo. También puede ordenar una votación secreta entre los trabajadores, con el fin de averiguar si éstos desean realmente la huelga, pues sucede a veces que los trabajadores van a la huelga contra su voluntad, en razón a que se abstienen de mostrar en público su desacuerdo con los líderes no oficiales, fuertes y populares.

## REACCIONES SINDICALES

Ahora, en abstracto, todas estas provisiones pueden parecer sensatas. ¿Por qué, entonces, tanta hostilidad por parte del Partido Laborista y los líderes sindicales? Los resultados han sido trágicos. En el caso de los cinco trabajadores portuarios tenemos que admitir que, por primera vez en lo que se recuerda, los sindicalistas británicos han desafiado a la Ley: lo que supone volver totalmente la espalda a una de sus más preciadas tradiciones. Quizá peor todavía haya sido la huelga minera que tuvo lugar a principios de este año, y de nuevo, la reciente huelga portuaria, oficial, en relación con la disputa de los contenedores: en ambas hubo estallidos de violencia sin precedentes, una verdadera desgracia para el movimiento total de los sindicatos. ¿Cómo ha podido suceder?

El hecho es que las relaciones, básicamente firmes, entre los dos lados de la industria, han recibido una serie de golpes desagradables en los años transcurridos desde que acabó la guerra. El relativo bienestar de los trabajadores en la década de los años cincuenta ha sido desbordado por la inflación y por la subida de precios, y ha surgido una nueva guerra de clases, puesto que los trabajadores exigen una calificación más alta en la jerarquía socio-económica. Todo esto es más acentuado porque los trabajadores de hoy están mejor educados que sus padres y mejor equipados para la lucha. Después de unos años de negligencia y de falta de organización, los trabajadores del cuello blanco —empleados— se han alzado como elemento líder en el movimiento sindical y han aportado a éste un ímpetu militante nuevo. Más aún; la industria se ha hecho tan variada y compleja, que los sindicatos no pueden negociar ya con efectividad sobre una base nacional a un nivel que lo abarque todo. El énfasis en los convenios industriales se ha desplazado, pasando de las negociaciones nacionales a las negociaciones de fábrica. Los convenios nacionales solamente pueden establecer normas mínimas. A niveles locales, los funcionarios sindicales, sobrecargados de trabajo, que buscan trabajadores que puedan pertenecer al mismo sindicato, pero que están desperdigados por una docena de industrias, no pueden mantener el ritmo con que se complican los convenios de una era de rápidos cambios tecnológicos. Gran parte del poder real negociador ha pasado a los encargados de taller, que conocen sus instalaciones y fábricas como ningún funcionario sindical pudo nunca soñar en alcanzar. Y no es que los maestros de taller, como clase, sean subversivos—aun cuando se incluyen entre ellos elementos subversivos—. La mayoría de los patronos rinden tributo a los maestros de taller, como el grupo de hombres que desempeña un papel altamente constructivo en el mantenimiento de la paz industrial. En consecuencia, nos vemos frente a un dilema. Por una parte, los convenios nacionales coordinados no son lo suficientemente buenos, a causa de que se apoyan en el común denominador más bajo. Por otra, los convenios locales no coordinados conducen a reivindicaciones que van saltando por todo el país, lo que a su vez crea la espiral de la inflación salario-precio.

El problema no es insoluble. Los sindicatos están trabajando para modernizarse y para modernizar sus procedimientos, así como para mejorar los servicios de apoyo que pueden prestar a los negociadores locales. En muchas compañías se está entrenando a los maestros de taller, a expensas de la com-

pañía. Algunos de los sindicatos más duros, como el importantísimo sindicato de astilleros, han formulado, con las gerencias, nuevos procedimientos directos para solventar las reclamaciones y las disputas. La reducción de personal en las minas y en los ferrocarriles, hecha necesaria por la nueva tecnología, se ha alcanzado durante la última década por medio de convenios y con asombrosamente pocas dificultades. En muchas firman, los patronos y los sindicatos han alcanzado convenios de productividad, ventajosos para ambos, que relacionan las retribuciones con la producción y con los beneficios de la empresa, reducen las disputas de demarcación y suavizan los problemas del paro, aumentando la eficiencia en gran manera.

### TRADICION Y PRAGMATISMO

Si todo esto es cierto, ¿por qué Gran Bretaña parece ser un país torturado por las dificultades laborales y las huelgas? Los últimos dos años están, ciertamente, entre los peores de que tiene memoria el que suscribe, pero incluso esto debe contemplarse en perspectiva. Las huelgas gozan de una gran publicidad porque tienden a producirse en industrias altamente **sensitivas**, pero, en términos numéricos, hay que tener en cuenta que son una pequeña **minoría** de industrias. La mayoría de las firmas industriales de este país se han visto libres de huelgas desde hace bastante más de cuarenta años (es decir, desde la huelga general de 1926). Hasta hace un par de años, las estadísticas publicadas por la Organización Internacional del Trabajo mostraban que, en términos de hombres-horas perdidas por cada 100.000 trabajadores, la situación huelguista era cuatro veces peor en los Estados Unidos que en la Gran Bretaña, cinco veces peor en Australia y dos veces y media peor en Francia y en Italia. Los únicos países que tenían mejor marca que la Gran Bretaña eran los países escandinavos y los Países Bajos, cuyos sectores industriales, pequeños y compactos, se organizan con mucha mayor facilidad, y Alemania occidental, donde las reivindicaciones que llevan los trabajadores en su interior quedan oscurecidas por la pasión fanática de los alemanes por la obediencia y la subordinación (e incluso Alemania está teniendo ya sus dificultades huelguistas).

Por otra parte, siempre ha habido dificultades en cuatro o cinco sectores industriales de la Gran Bretaña, a causa de los especiales problemas que los acosan. Estos sectores solían ser las minas, los muelles, los astilleros, los ferrocarriles y la industria del automóvil. Hoy han quedado reducidos, en su mayor parte, a dos: la industria del automóvil y los muelles. La industria del automóvil continúa siendo difícil, en parte a causa de sus procedimientos anticuados, pero también a causa de que, por naturaleza, es una industria fluctuante, y esto deja en los trabajadores el sentimiento de constante inseguridad en cuanto a su posición y estabilidad. Los salarios altos son una cosa muy buena, pero no tan buena cuando no se puede estar seguro de que el empleo seguirá donde está el mes que viene. Debe admitirse también, sin embargo, que una industria que goce de elevados beneficios es un coto de caza propicio para los militantes, especialmente cuando los procedimientos anticuados son tan lentos que los trabajadores pierden fácilmente la paciencia. Este problema es de gran prioridad para el principal sindicato de la industria transformadora. Los muelles están hoy en dificultades, después de algunos años

de mejoras, a causa de la agotadora velocidad de los cambios tecnológicos en esta industria, y los trabajadores portuarios luchan con uñas y dientes por evitar que el número de puestos de trabajo disminuya con demasiada rapidez. Después de todo, un buque, al que hace tres años se le «daba la vuelta» en dos semanas o más, con la ayuda de docenas de hombres, se le puede dar la vuelta hoy en veinticuatro horas, con sólo un puñado de hombres.

Fue a causa de estos problemas, y por la creciente marea de huelgas no oficiales, que muchos trabajadores llegaron a creer, por lo menos en privado, que se necesitaba una Ley de Relaciones Industriales para controlar la situación, en espera de la entrada de la Gran Bretaña en el seno de Europa. Pero las tradiciones sindicales tienen raíces muy profundas, y sus privilegios se obtuvieron en la dura lucha de lejanos días de injusticia universal. No fue posible que una operación quirúrgica de este tipo se realizara sin dolor. Quizá sea todavía demasiado pronto para decir que la Ley ha fallado en su totalidad, aun cuando, ciertamente, necesita algunas enmiendas. El hecho curioso radica en que las recientes dificultades, provocadas por la Ley, han actuado a modo de catalizador. La urgente necesidad de una solución ha hecho que el Congreso Sindical se reúna con el principal sindicato de empresarios, la Confederación de la Industria Británica, y que formulen un plan para que un comité de conciliación conjunta arbitre las futuras disputas. El señor Jack Jones, líder de la belicosa Unión de Trabajadores General y del Transporte, ha estado trabajando íntimamente con el líder de los empresarios portuarios, lord Aldington, en un comité patrocinado por el Gobierno, para encontrar una solución a la actual disputa portuaria sobre los contenedores. Sus propuestas, hechas la pasada semana, provocaron la violencia de los militantes no oficiales, pero este fin de semana los líderes no oficiales aparecen desacreditados y vencidos. Por una gran mayoría de votos, la mayor parte de los trabajadores portuarios se han negado a continuar la huelga y han aceptado así, en efecto, la fórmula a la que llegó su líder oficial, señor Jones, en consulta con los patronos.

En otras palabras, el que no les guste la Ley ha provocado una buena, aunque **voluntaria**, solución. Hay que conocer muy bien a la Gran Bretaña para poder entender esta forma curiosa de comportarse, pero esta es la forma en que nos hizo Dios, y esto es todo lo que se puede decir.