

LA LEY INGLESA DE RELACIONES LABORALES DE 1971

La Gran Bretaña ha promulgado su primera ley general de Relaciones laborales, descrita por sus padrinos como un marco legal donde afianzar el sistema esencialmente voluntario que ha estado en vigor desde hace más de cincuenta años en aquel país. Las normas sobre registro entraron en vigor en octubre, mientras que la fecha efectiva de otras normas se demorará hasta la primavera próxima.

La nueva ley es un hito en el desarrollo del Derecho del trabajo británico no sólo notable, sino también medido. Se divide en nueve partes que cubren 138 páginas impresas, junto con nueve adiciones que se extienden hasta la página 187. Como ha señalado recientemente el profesor Ben Aaron, es un modelo de claridad y brevedad en comparación con la ley Taft Hartley. Lo que sigue a continuación es un esbozo sumario y genérico de algunos de sus términos más significativos.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Los asalariados pueden ser miembros de un Sindicato o pueden rehusar afiliarse, sujetos a las previsiones de *agency-shop* y a los acuerdos admitidos de *closed shop* (los acuerdos de *pre-entry closed shop* devienen inválidos). están protegidos en su derecho a intervenir en las actividades sindicales, y pueden desafiliarse en ciertos momentos. Es práctica laboral ilícita para un empleador impedir o disuadir a un trabajador de ejercer los derechos conferidos por la ley, o despedir, castigar o discriminar a un trabajador por ejercerlos.

DESPIDO INJUSTIFICADO

La ley convierte también en práctica laboral ilícita para un empleador el despedir injustificadamente a un trabajador, pero la readmisión es opción del empleador. Si un trabajador pretende haber sido despedido injustificadamente,

recae sobre el empleador demostrar las razones del despido, y si estaba justificado. Un Tribunal industrial o la Magistratura de Trabajo puede recomendar la readmisión, y, si el empleador rehusa irrazonablemente u omite ofrecerla al trabajador, su indemnización será incrementada hasta la cuantía considerada justa y equitativa. De otra forma, la indemnización se limitará a la responsabilidad empresarial de Derecho común, es decir, al salario que el trabajador hubiera ganado durante el plazo de notificación por el empleador.

CONVENIOS COLECTIVOS

La ley establece previsiones para la determinación de la unidad contractual apropiada, y para el reconocimiento del órgano exclusivo de negociación. Los acuerdos del convenio colectivo son legalmente obligatorios a menos que contengan la indicación de que no se pretendía tal, pero no se impone ningún deber de contratar. Constituye práctica laboral ilícita violar un acuerdo legalmente obligatorio. Asimismo, por vez primera, el arbitraje de las reclamaciones, si se prevé así en un convenio, viene específicamente sancionado y puede ser hecho valer.

ACUERDOS DE PROCEDIMIENTO

Se prevé que las unidades de empleo estarán provistas de alguna clase de procedimiento para las reclamaciones. La Secretaría de Estado o una de las partes (empleador o Sindicato) puede demandar a la Magistratura de Trabajo sobre la base de que no existe ningún acuerdo de procedimiento para solucionar pronta y limpiamente los conflictos o reclamaciones, o que el acuerdo de procedimiento existente, o no es adecuado, o ha sido incumplido al recurrir a la contienda laboral, en cuyo caso el Tribunal puede remitir a la Comisión la cuestión elevada y la solución a recomendar. Por definición, «conflicto» incluye las diferencias sobre las condiciones del empleo, así como las físicas en que se requiere el trabajo a los trabajadores.

OTRAS PRÁCTICAS LABORALES ILÍCITAS

Un amplio número de actividades designadas como prácticas laborales ilícitas, contra las que puede presentarse una demanda, se encuentran diseminadas a lo largo de la ley, incluyendo las siguientes:

- a) Comprometerse en, o financiar, un cierre o huelga en apoyo de una controversia, mientras penda ante la Magistratura de Tra-

CRONICAS

bajo una cuestión concerniente al reconocimiento del órgano exclusivo de negociación, o amenazar con hacerlo.

b) Negociar con cualquier otra organización cuando esté en vigor una orden requiriendo el reconocimiento de un Sindicato o de una Comisión conjunta de negociación como órgano exclusivo de negociación.

c) Inducir conocidamente, o intentar inducir, a un empleador señalado en un mandamiento de la Magistratura a realizar una práctica ilícita o a no cumplir con el mandamiento.

d) Realizar, o amenazar con realizar, cualquier acción contra un miembro en contravención de los principios promulgados sobre conducta de organizaciones de trabajadores o empleadores.

e) Realizar, o amenazar con realizar, una contienda laboral en apoyo de una práctica laboral ilícita por otra persona o contra una persona extraña.

COMUNICACIÓN DE INFORMACIÓN

Se prevé la revelación por parte de los empleadores a los Sindicatos representativos de la información pertinente a los propósitos de negociación colectiva. Se dispone también el suministro de detalles por escrito referentes a los derechos y a los términos del empleo de trabajadores individuales, así como (en el caso de varios empleadores) cierta información procedimental o de otra clase, tan especificados como reglamentariamente pueda ser exigido.

REGISTRO

La parte IV contiene las controvertidas disposiciones concernientes al registro y comportamiento de Sindicatos y Asociaciones de Empleadores. Estatutos, cuentas periódicas e informes deben ser sometidos a, y aprobados por, el registrador. El *status* fiscal, es decir, la exención del impuesto sobre ingresos, se perderá por aquellos que no cumplan. Estas normas, muy minuciosas, han sido objeto de extenso debate y considerable oposición. La amplitud con la que se cumplirá el registro, tal y como se contempla en la ley, es aún muy incierta.

FIJACIÓN JUDICIAL Y EJECUCIÓN

Se establece un Tribunal nacional de Relaciones laborales para entender de las demandas sobre prácticas laborales ilícitas y otras materias. Los Tribunales industriales (*industrial tribunals*) utilizados bajo la ley anterior se mantienen, y la Magistratura de Trabajo (*Industrial Court*) permanente, establecida bajo la ley 1919, continúa, pero siendo conocida como Junta de Arbitraje Laboral. Se crea un Comité de Relaciones laborales para considerar las cuestiones relativas a materias tales como la forma en que empleadores o trabajadores deberán organizarse a los propósitos de la negociación colectiva, y la revisión de cuestiones referentes a acuerdos de procedimiento, reconocimiento y derechos en negociación. No hay disposiciones sobre una Oficina administrativa equivalente a la National Labor Relations Board.

La ley prohíbe mandamientos o autos judiciales que tuvieran por efecto compeler a un trabajador a trabajar o a tomar parte en una contienda laboral; reserva a la jurisdicción de la Magistratura de Trabajo, principalmente, los procedimientos que afectan a la formación o eficacia de un convenio colectivo, la obligatoriedad del mismo, o cualquier demanda por daños bajo él; e impone limitaciones sobre ciertos procedimientos en materia de ilícito contractual o penal, las últimas, por ejemplo, pensadas para proteger los piquetes pacíficos.

CONFLICTOS «IN ACTU»

La ley dispone igualmente procedimientos sumarios a demanda del secretario de Estado ante la Magistratura de Trabajo. Se incluye un período de congelación de 60 días, pero no está claro qué ocurrirá tras él. No se suministra ningún arsenal de armas, con la posible excepción de una (según la ha descrito un comentador) «vieja y férrea cerradura» (*old flint lock*).

DISPOSICIONES VARIAS

Se dispone:

- a) La designación de funcionarios conciliadores por la Secretaría de Estado, para promover la composición de pretensiones antes o tras su presentación ante un Tribunal industrial, a requerimiento o por remisión, así como demandas relativas a despido injustificado.

b) Inmunidad de cierta información confidencial y protección de la seguridad nacional.

c) Restricción de acuerdos que impliquen excluir o limitar la operatividad de la ley, o impidan a alguien presentar una reclamación o iniciar un proceso ante la Magistratura de Trabajo o un Tribunal industrial.

d) Extensión de las disposiciones de la ley a los empleados de la Corona, excepción hecha de las fuerzas navales, militares y aéreas.

CRITICISMO BRITÁNICO

La promulgación fue combatida por muchos de las más respetadas autoridades en Inglaterra. En la Conferencia de la Sociedad Británica de Derecho del Trabajo, el último noviembre, el profesor K. W. Wedderburn hablaba como sigue del efecto que tendría sobre dos rasgos básicos del sistema existente :

1. Ella propone que el Derecho sea usado por primera vez para controlar las estructuras de negociación y para aligerarse de los viejos métodos de conciliación.

2. Ella da a entender estar de acuerdo en una ampliación de la plataforma de derechos, por ejemplo, en incluir la protección contra despidos injustificados. Pero, sobre esto, la ley es un prospecto ambiguo, cuando no fraudulento. Aunque se han otorgado prerrogativas al procurador general con respecto a la carga de la prueba y a las causas concretas de despido, se quieren aplicar a lo que parece principios de Derecho común en la evaluación de daños. Junto con la ausencia de un medio para la readmisión, esto hace a las propuestas casi carentes de valor.

UNA NOTA SOBRE ARBITRAJE

Gran Bretaña, aunque utilizándolo para resolver obstáculos sobre nuevos términos contractuales, no ha aceptado el arbitraje como medio de composición de las reclamaciones surgidas bajo un convenio colectivo existente. Si se reconocen ahora las posibilidades del uso ampliado y más efectivo del arbitraje, esto puede ser uno de los logros más significativos de la promulgación. Para igualar este avance en el campo de las relaciones laborales, los

Estados Unidos tendrían que admitir el arbitraje como un medio de composición de los conflictos sobre nuevos términos contractuales, posibilidad que ha venido recibiendo más atención en los últimos tiempos.

(Sumario del profesor EDWIN R. TEPLE, en «The International Society for Labor Law and Social Legislation», *United States National Committee, Bulletin*, vol. 4, núm. 2, noviembre 1971. Traducción de A. OJEDA AVILÉS.)