

EL ACTUAL SERVICIO DE CONCILIACION, ARBITRAJE Y ASESORAMIENTO EN EL REINO UNIDO

SUMARIO

I. Introducción.—II. El ACAS y sus funciones.—III. Conciliación colectiva.—IV. Arbitraje.—V. Mediación.—VI. Asesoramiento.—VII. Investigación.—VIII. Reconocimiento sindical.—IX. Conciliación individual.—X. Conclusión.

I. INTRODUCCION

El objeto del presente artículo pretende introducir algunas consideraciones en torno a uno de los rasgos básicos de las relaciones laborales en el Reino Unido, fijando claramente su propósito en los tradicionales medios de intervención de una tercera parte en las disputas laborales, los cuales desde 1974 han pasado del control estatal a manos de un organismo independiente, el Servicio de Conciliación, Arbitraje y Asesoramiento (ACAS).

Por razones de estudio se presentan, en primer lugar, los antecedentes históricos de la intervención de una tercera parte, en el modelo británico de prevención y resolución de los conflictos colectivos de trabajo y sus diversos procedimientos, es decir, el contexto histórico-jurídico en que los mismos surgieron. En definitiva, se puede colegir que se trata de un apartado introductorio que persigue sentar el marco inmediato de referencia para un examen posterior del tema.

A continuación, se aborda directamente el análisis de la cuestión desde una doble perspectiva: por una parte, se esboza una descripción de los procedimientos de conciliación colectiva e individual, mediación, arbitraje, in-

vestigación, asesoramiento y reconocimiento sindical; y por otra, en base a la atenta lectura de la particular información recogida sobre la materia, se pasa al comentario concreto de los resultados obtenidos por el ACAS en dichos procedimientos, en los diez últimos años.

Los antecedentes de la mencionada intervención de una tercera parte en las relaciones laborales británicas, se encuentra en la Conciliation Act de 1896 y en la Industrial Court Act, de 1919 (1). Según ambos textos legales, el Departamento del Gobierno responsable de las cuestiones laborales

(1) Los orígenes de la conciliación y el arbitraje en el Reino Unido parten de 1866, fecha en que por iniciativa de A. J. Mundella —empresario de la industria calcertera— se estableció, por primera vez, una Junta de Conciliación y Arbitraje con el objeto de resolver las futuras disputas que se produjeran en dicha industria. Esta Junta alcanzó tanto éxito y popularidad que muy pronto se convirtió en modelo para otros sectores.

Sin embargo, la estructura básica del presente sistema de intervención no coercitiva se instituyó en 1896 con la Conciliation Act, aprobada como resultado de las recomendaciones de la Royal Commission on Labour de 1893, que presidió el duque de Devonshire. Esta ley capacitaba a la denominada Junta de Comercio para llevar a cabo las siguientes secciones en una disputa: realizar una investigación; facilitar a las partes un acercamiento bajo las recomendaciones de una persona independiente; designar un conciliador si alguna de las partes en conflicto lo requería, y, finalmente, señalar un árbitro si ambas partes lo acordaban. Aunque esta ley no fue muy bien recibida por algunos sectores empresariales, sus disposiciones fueron gradualmente aceptadas como un valioso mecanismo para solucionar las disputas de mayor conflictividad.

Durante el período de la primera guerra mundial, el Gobierno con el fin de mantener la producción consiguió la cooperación de las asociaciones empresariales y de los sindicatos, y promulgó una serie de medidas legislativas con carácter de urgencia, en las que se declaraban ilegales las huelgas y los *lock outs* y se establecía un procedimiento de arbitraje obligatorio. En octubre de 1916, bajo la presidencia de J. H. Whitley se instituyó un Comité para examinar el futuro modelo de relaciones laborales que emergería de la etapa bélica. Dos años después, el cuarto informe del mencionado Comité recomendaba la creación de un Consejo de Arbitraje permanente, cuya naturaleza debía ser voluntaria y al que se someterían los conflictos en los que las partes no hubieran llegado, a través de sus procedimientos ordinarios a un acuerdo, y desearan someter sus diferencias al arbitraje. Como consecuencia, la promulgación de la Industrial Court Act de 1919, establecía un sistema voluntario de arbitraje, que otorgaba al Ministerio de Trabajo la capacidad de ofrecer el arbitraje cuando se hubiera agotado el procedimiento de conciliación estipulado sin alcanzar un acuerdo, y cuando, como también señalaba la Conciliation Act, ambas partes consintieran en acudir libremente al arbitraje, no siendo una vez alcanzado éste, bajo ninguno de ambos cuerpos legales, de cumplimiento obligatorio para las partes en disputa, pero al darle el carácter de voluntariedad, los laudos arbitrales dictados bajo las provisiones de las dos leyes apuntadas, eran aceptados, prácticamente, sin excepción.

Asimismo, la Ley de 1919 señalaba en sus secciones 4 y 5 que el ministro de Trabajo podría establecer Tribunales de Investigación, en algunos conflictos específicos.

era el encargado de facilitar los servicios de conciliación, arbitraje e información.

Este sistema dio inmejorables resultados durante años, pues se respetaba tanto la imparcial integridad de los árbitros como los especializados servicios de los oficiales de conciliación. Pero, en cierta manera, los años sesenta (2) marcaron el punto de inflexión en esta situación y en el papel desempeñado hasta entonces por el Estado en las relaciones laborales (3), pues la política de rentas que llevaba a cabo el Gobierno británico en ese período, ponía en duda la independencia de estos servicios, ya que frecuentemente entraban en conflicto las indicaciones de los conciliadores y las decisiones arbitrales con las normas de pago o las directrices que tal política de rentas requería.

En este contexto, en 1965 se estableció una Comisión Real, conocida en honor a su presidente como Comisión Donovan. El informe (4), publicado por la Comisión en junio de 1968, recomendaba la introducción de cambios radicales en el sistema de negociación colectiva y sugería la mejora de las leyes y las instituciones relacionadas con las relaciones industriales.

Se proponía, asimismo, la promulgación de una Ley de Relaciones Laborales, bajo cuyas disposiciones se contemplara el registro en el Departamento de Empleo, de cualquier acuerdo celebrado en un centro de trabajo. Entre otros puntos, el informe también recomendaba la creación de una Comisión de Relaciones Laborales, con el fin de asesorar sobre las reformas a llevar a cabo en las instituciones y procedimientos laborales.

Todas estas recomendaciones se expusieron detalladamente en otro informe (5) publicado en enero de 1969, cuyo resultado fue el establecimiento de la Comisión de Relaciones Laborales, en marzo de ese mismo año y la presentación en el Parlamento de un proyecto de ley, que no se convirtió en norma legal hasta agosto de 1971, debido al cambio de Gobierno que se produjo en junio de 1970 (6).

(2) A comienzos de esta década, el Gobierno intervino por primera vez en dos importantes cuestiones laborales, como eran el contrato de empleo y la capacitación industrial, con las leyes Contract of Employment Act de 1963 y la Industrial Training Act de 1964.

(3) Respecto a este cambio en el rol del Estado en las relaciones laborales británicas, pueden consultarse entre otras las obras de DOMINIC STRINATI: *Capitalism, the State and Industrial Relations*, Londres, Croom Helm, 1982, y H. A. CLEGG: *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*, Basil Blackwell, Oxford, 1979.

(4) Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations (Donovan Report). Cmnd 3623 HMSO, 1968.

(5) *In Place of Strife. A Policy for Industrial Relations*. Cmnd 3888 HMSO, 1969.

(6) Con la vuelta al poder del Partido Laborista en marzo de 1974, la Industrial Relations Act fue derogada y sustituida por la Trade Unions and Labour Relations

La Industrial Relations Act fue, finalmente, promulgada en 1971 con algunas modificaciones introducidas por el nuevo gobierno conservador. Los sindicatos y algunos círculos empresariales se opusieron abiertamente al contenido de la misma, destacando entre sus demandas la creación de un servicio de conciliación y arbitraje independiente del control y la influencia gubernamental (7).

Así, en septiembre de 1974, el secretario de Estado para el Empleo instituyó el Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), que reemplazaba los anteriores procedimientos de conciliación y arbitraje que regía el Departamento de Empleo (8).

La Employment Protection Act de 1975 amplió las funciones del servicio, convirtiéndose bajo sus disposiciones en un cuerpo estatutario independiente, el 1 de enero de 1976.

II. EL ACAS Y SUS FUNCIONES

La Employment Protection Act (Ley de Protección al Empleo) de 1975 designa al ACAS como un organismo independiente que tiene como una de sus tareas esenciales «el promover la mejora de las relaciones laborales y, en particular, fomentar la extensión de la negociación colectiva y desarrollar y modificar —donde fuera necesario— el procedimiento de dicha negociación» (9).

Además, la Ley señala un importante número de funciones que el servicio debe desempeñar, en especial, las de conciliación, arbitraje, asesoramiento e investigación; así como otras muy especializadas, entre las que podrían mencionarse las relativas a las disputas sobre reconocimiento sindical y las de conciliación individual.

Act, en julio del mismo año. Esta última ley también abolía la Comisión de Relaciones Laborales y el Tribunal Nacional de Relaciones Laborales.

(7) La razón de estas protestas se centraba en que tanto sindicatos como empleadores no aceptaban la decisión tomada por el Gobierno en 1970, por la que se impedía el acceso a los servicios de conciliación, en los casos en que fuera evidente que el acuerdo excedería el nivel máximo del incremento salarial permitido bajo la política de rentas N-1.

(8) El ACAS asumió ciertas funciones que previamente realizaba la Comisión de Relaciones Laborales, así como los servicios de información y asesoría laboral que dependían del Departamento de Empleo.

(9) Lit. Sec. 1 (2) of Employment Protection Act 1975: «... of promoting the improvement of industrial relations and, in particular, of encouraging the extension of collective bargaining and the development and, where necessary, reform of collective bargaining machinery.»

La estructura orgánica del ACAS (10) está configurada por un Consejo, integrado por un presidente y otros nueve miembros —todos ellos elegidos por el secretario de Estado para el Empleo—, tres de los cuales son nombrados tras consultar al Trade Union Congress; otros tres, tras consulta con la patronal CBI (Confederation of British Industry), siendo los tres miembros restantes elegidos por su independencia respecto a las organizaciones anteriores y por su conocimiento de las cuestiones laborales, ocupando, generalmente, estos puestos profesores universitarios especializados en estas materias.

A continuación examinaremos, de forma concisa, algunas de las funciones más importantes del ACAS.

III. CONCILIACION COLECTIVA

La conciliación colectiva ha sido ampliamente aceptada como uno de los recursos más utilizados en las relaciones laborales británicas durante casi un siglo. En definitiva, se trata de un procedimiento (11) por el que empleadores y sindicatos pueden alcanzar mutuamente acuerdos en sus disputas, por medio de una tercera parte neutral e independiente.

Una de las características definitorias de la conciliación se centra en el hecho de que se trata de un procedimiento voluntario (12), siendo, por con-

(10) El Servicio realiza su trabajo a través de las siguientes oficinas regionales: London, Midlands, Northern, North West, Scotland, South East, South West, Wales, Yorkshire and Humberside.

(11) Debe destacarse la diferencia entre conciliación y arbitraje, pues en este último las partes, conjuntamente, solicitan la intervención de una tercera con capacidad para dictaminar un fallo sobre su disputa, decisión que ambas partes se comprometen a aceptar si se trata de un arbitraje voluntario; no siendo así en el caso del arbitraje forzoso, en el que la decisión del árbitro obliga a las partes en litigio. Respecto a la mediación la diferencia se encuentra en que en este procedimiento la intervención de una tercera parte —el mediador— ajena al conflicto, sugiere ciertas recomendaciones como base para llegar a un acuerdo.

Por otro lado, la conciliación colectiva difiere también de la individual; pues en ésta se intenta resolver la demanda interpuesta por un trabajador, en la presunción de que alguno de sus derechos laborales ha sido infringido. No obstante, como veremos más adelante, el trabajador conserva su derecho a interponer dicha demanda ante un tribunal laboral, si el proceso de conciliación individual no llega a término.

De igual forma, una alegada violación de alguno de los derechos contractuales de un trabajador puede derivar en una situación de conflicto colectivo, que puede resolverse mediante el procedimiento de conciliación.

(12) Este concepto implica que los principios de consentimiento mutuo y respeto a las decisiones alcanzadas, sean ampliamente respetados por sindicatos y empleadores.

siguiente, los acuerdos alcanzados en conciliación responsabilidad de las partes en conflicto, por cuanto el conciliador sólo invita a las partes a alcanzar por sí mismas el acuerdo.

La actual legislación con la Employment Protection Act (13), encomienda al ACAS la tarea de facilitar el servicio de conciliación, bien a propuesta de una o más partes o por su propia iniciativa. Empero, el ACAS continúa siguiendo la práctica ampliamente aceptada e incorporada en la Ley, de alentar a las partes en disputa a utilizar previamente los procedimientos acordados para la negociación o para la solución del conflicto.

La sección 2 de la Employment Protection Act —EPA—, en sus apartados 1, 2 y 3, establece que el proceso de conciliación se realizará en los siguientes términos (14):

«1. Donde una disputa existe o va a tener lugar el Servicio puede, a petición de una o más partes en el conflicto o de otro modo, ofrecer a las partes en disputa su asistencia con el fin de alcanzar un acuerdo.

2. La asistencia que el Servicio ofrece puede efectuarse a través de la conciliación u otros medios, y puede incluir el nombramiento de una persona, que no sea ni empleado ni funcionario del Servicio, para ofrecer asistencia a las partes en la disputa con el fin de alcanzar un acuerdo.

3. En virtud del apartado 1 de esta sección, el Servicio en el ejercicio de sus funciones tendrá la consideración de alentar a las partes en disputa, para utilizar cualquiera de los apropiados procedimientos pactados para la negociación o el arreglo de las disputas.»

(13) La Employment Protection Act derogó en su totalidad la Conciliation Act de 1896 y ciertas partes de la Industrial Court Act de 1919.

(14) Lit. EPA, Sec. 2 subsections (1), (2) and (3):

«(1). Where a trade dispute exists or is apprehended the Service may, at the request of one or more parties to the dispute or otherwise, offer the parties to the dispute its assistance with a view to bringing about a settlement.

(2). The assistance offered by the Service may be by way of conciliation or by other means, and may include the appointment of a person other than an officer or servant of the Service to offer assistance to the parties to the dispute with a view to bringing about a settlement.

(3). In exercising its functions under subsection (1) above, the Service shall have regard to the desirability of encouraging the parties to a dispute to use any appropriate agreed procedures for negotiation or the settlement of disputes.»

Aunque la sección 2 de la Employment Protection Act hace mención expresa a la petición de las partes en litigio, cuando se requiera y necesite la conciliación en un conflicto de determinadas características, el ACAS puede, en efecto, tomar la iniciativa ofreciendo su servicio, no pudiendo ser el mismo impuesto contra la voluntad de las partes ni teniendo éstas, al mismo tiempo, la obligación de solicitar o aceptar la conciliación.

Por otra parte, el ACAS debe respetar los procedimientos ya establecidos y acordados para tratar con este tipo de «disputas laborales» (15), de modo que el Servicio sólo ofrece la conciliación cuando los anteriores procedimientos no han concluido en un acuerdo satisfactorio para las partes en conflicto.

En cuanto a los resultados obtenidos en este procedimiento de conciliación colectiva, se observa que la cifra de 2.564 casos en que el ACAS intervino en el primer año de su creación, ha ido paulatinamente disminuyendo hasta alcanzar la de 1789 en 1983. Sin embargo, aquella cifra de 1975 representa un incremento del 75 por 100 si se compara la misma con los casos de conciliación emprendidos por el Servicio y el Departamento de Empleo en 1974, siendo en estimaciones de Kessler «aproximadamente el doble del número de los casos recibidos en 1973 por el Departamento de Empleo, último año en que dicho Departamento se hizo cargo de la conciliación, resultando que en los primeros años de la década de los setenta, las demandas de conciliación que se cursaron al Departamento alcanzaron un promedio anual de menos de mil» (16).

A pesar de la disminución en el número de casos presentados para la conciliación, el trabajo de los oficiales conciliadores del ACAS se considera muy aceptable en medios sindicales y empresariales, subrayándose que en 1983, por primera vez, las peticiones de conciliación solicitadas conjuntamente por las partes, han sido las más elevadas desde los comienzos del Servicio.

Los salarios y otros términos y condiciones de empleo han sido las causas más frecuentes de conflictos, en los que el ACAS ha intervenido mediante la conciliación, produciéndose, por otro lado, un considerable descen-

(15) Las materias que pueden ser objeto de una «disputa laboral» fueron definidas en primera instancia por la sección 2 de la Industrial Court Act, más tarde ampliadas por la sección 29 (1) de la Trade Union and Labour Relations Act, de 1974. En 1975, la Employment Protection Act volvió a definir las en su sección 126A, habiendo sido nuevamente modificadas por la sección 18 (1) de la Employment Protection Act, de 1982.

(16) S. KESSLER: «The prevention of settlement of collective labour disputes in the U.K.», en *Industrial Relations Journal*, vol. 11, marzo-abril 1980, pág. 19.

so en la labor del Servicio respecto a las disputas que tienen su origen en el reconocimiento sindical. Incluso, sin considerar las demandas interpuestas en virtud de las disposiciones de reconocimiento legal, contenidas en la sección 11 de la EPA de 1975, se advierte un descenso en el número total de casos de conciliación colectiva relacionados con dicha cuestión, pasando del 24 por 100 en 1976 a sólo el 13 por 100 en 1983.

En este sentido, según el informe anual del ACAS, «los factores económicos sin duda han jugado un papel principal, aunque el análisis muestra que la conciliación voluntaria podría haber tenido un mayor éxito como un medio para asegurar el reconocimiento sindical, en el período que data desde 1976. Por tanto, el *success rate* en un intento de alcanzar alguna forma

CUADRO NÚM. 1
DEMANDAS DE CONCILIACION

	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Demandas recibidas	2.564	3.460	3.299	3.338	2.667	2.091	1.958	1.865	1.789
Demandas acumuladas del año anterior	194	405	583	414	461	396	304	311	322
Total	2.758	3.865	3.882	3.752	3.128	2.487	2.262	2.176	2.111
Demandas retiradas con anterioridad	336	431	577	585	448	273	235	220	196
Demandas referidas al año siguiente	405	583	414	461	396	304	311	322	294
Total de demandas en las que la conciliación se realizó	2.017	2.851	2.891	2.706	2.284	1.910	1.716	1.634	1.621
Porcentaje total de demandas completadas ...	73	74,7	74,4	72	73	77	76	75	77

FUENTE: ACAS, *Annual Reports*.

CUADRO NÚM. 2
CASOS EN LOS QUE SE ALCANZO LA CONCILIACION

	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Conciliaciones concluidas en acuerdos	1.640	2.188	2.126	1.997	1.786	1.467	1.364	1.292	1.370
Conciliaciones infructuosas	377	663	765	709	498	443	352	342	251
Total	2.017	2.851	2.891	2.706	2.284	1.910	1.716	1.634	1.621

FUENTE: ACAS, *Annual Reports*.

CUADRO NÚM. 3
CASOS DE CONCILIACION

(Analizados por el motivo de la disputa)

	1975 %	1976 %	1977 %	1978 %	1979 %	1980 %	1981 %	1982 %	1983 %
Salarios y condiciones de empleo	1.148 (57)	1.561 (54,7)	1.601 (55,4)	1.652 (61)	1.336 (58,5)	1.003 (52,5)	969 (56,4)	977 (59,8)	966 (59,6)
Reconocimiento	416 (21)	697 (24,4)	635 (22)	451 (17,1)	392 (17,1)	329 (17,2)	247 (14,4)	232 (14,2)	216 (13,3)
Demarcación y asignación de tareas	24 (1)	32 (1,1)	32 (1,1)	26 (0,1)	20 (0,9)	12 (0,1)	17 (0,1)	12 (0,7)	13 (0,8)
Otros asuntos sindicales.	49 (2,5)	88 (3,1)	143 (4,9)	130 (5)	125 (5,5)	101 (5,3)	82 (4,8)	62 (3,8)	57 (3,5)
Reducción de plantilla ...	102 (5)	148 (5,2)	134 (4,6)	91 (3)	90 (3,9)	181 (9,5)	153 (8,9)	109 (6,7)	103 (5,4)
Despidos y causas disciplinarias	208 (10)	220 (7,7)	239 (8,3)	218 (8)	219 (9,6)	210 (11)	204 (11,9)	189 (11,6)	178 (11)
Otros	70 (3,5)	105 (3,8)	107 (3,7)	138 (5)	102 (4,5)	74 (3,9)	44 (2,6)	53 (3,2)	88 (5,4)
Total	2.017 (100)	2.851 (100)	2.891 (100)	2.706 (100)	2.284 (100)	1.910 (100)	1.716 (100)	1.634 (100)	1.621 (100)

FUENTE: ACAS, *Annual Reports*.

CUADRO NÚM. 4
CASOS DE CONCILIACION

(Analizados por el origen de la demanda)

	1975 %	1976 %	1977 %	1978 %	1979 %	1980 %	1981 %	1982 %	1983 %
Sindicato	1.129 (56)	1.610 (56,4)	1.547 (53,5)	1.507 (55,7)	1.189 (52,1)	1.010 (52,9)	827 (48,2)	689 (42,2)	639 (39,4)
Empleador	342 (17)	478 (16,8)	579 (20)	504 (18,6)	377 (16,5)	268 (14)	220 (12,8)	224 (13,7)	189 (11,7)
Conjunta	486 (24)	683 (24)	670 (23,2)	607 (22,4)	663 (29)	583 (30,5)	615 (35,8)	663 (40,6)	735 (45,3)
ACAS	60 (3)	80 (2,8)	95 (3,3)	88 (3,3)	55 (2,4)	49 (2,6)	54 (3,2)	58 (3,5)	58 (3,6)
Total	2.017 (100)	2.851 (100)	2.891 (100)	2.706 (100)	2.284 (100)	1.910 (100)	1.716 (100)	1.634 (100)	1.621 (100)

FUENTE: ACAS, *Annual Reports*.

de reconocimiento bajo la sección 11 de la EPA de 1975, fue del 36 por 100 en comparación con el 43 por 100 para el reconocimiento voluntario en el período comprendido entre 1976 y 1980, y del 40 por 100 entre 1980 y 1982» (17).

El cuadro número 4 muestra que más del 50 por 100 del total de los casos para conciliación han sido solicitados por los sindicatos, mientras que las peticiones requeridas por los empleadores podrían cifrarse entre un 12 y un 20 por 100, destacando el elevado porcentaje de las peticiones conjuntas, a las que nos referíamos anteriormente, que alcanzaron en 1983 el 45 por 100 del total de las demandas. Asimismo, el Servicio tomó la iniciativa en un número de casos que puede situarse entre el 3 y el 4 por 100 del total.

IV. ARBITRAJE

El arbitraje en las relaciones laborales británicas continúa siendo un procedimiento voluntario para la resolución de conflictos entre empleadores y sindicatos, mediante la intervención de una tercera parte independiente a aquéllas en disputa, que resuelve el litigio dictando un laudo que aunque no es de obligado cumplimiento, se considera moralmente obligatorio pues el procedimiento arbitral se realiza, únicamente, con el fin de que la decisión alcanzada sea respetada por las partes. En suma, los laudos son invariablemente aceptados e instrumentados.

Las funciones del ACAS en este procedimiento las define la sección 3, apartado 1, de la EPA de 1975 (18), que estipula:

«Donde una disputa existe o va a tener lugar, el Servicio puede a petición de una o más partes en el conflicto y con el consentimiento de ambas, remitir todas o algunas de las cuestiones en litigio, con el objeto de llegar a un acuerdo, al arbitraje de:

(17) ACAS, *Annual Reports*, 1983, pág. 28.

(18) Lit. Sec. 3 (1) of the EPA 1975:

«Where a trade dispute exists or is apprehended the Service may, at the request of one or more parties to the dispute and with the consent of all parties to the dispute, refer all or any of the matters to which the dispute relates for settlement to the arbitration of:

a. one or more persons appointed by the Service for that purpose (not being an officer or servant of the Service); or

b. the Central Arbitration Committee.»

- a) Una o más personas señaladas por el Servicio con tal propósito (no siendo éstas ni empleados ni funcionarios del Servicio), o
- b) Al Comité Central de Arbitraje.»

En definitiva, el arbitraje se realiza a petición de una o más partes, aunque para someterse al mismo, la ley establece muy claramente que debe existir el consentimiento expreso de todas las partes en el conflicto. A continuación, en la misma sección de la Ley se designan las formas en que el arbitraje puede realizarse y que se concretan en las siguientes: un árbitro nombrado por el ACAS, una Junta de Arbitraje; o, en último extremo, se le concede al Servicio la potestad de remitir la disputa al Comité Central de Arbitraje (19), institución que sustituyó en febrero de 1976 a la Junta de Arbitraje Laboral, la cual a su vez había asumido desde 1971 las funciones del Tribunal Laboral, constituyendo el Comité en la actualidad, un organismo de arbitraje laboral con capacidad legal para dictar una resolución en una disputa, en donde otros procedimientos hayan resultado ineficaces.

Asimismo, la EPA de 1975, en su apartado 2 de la sección 3, subraya (20):

«En el ejercicio de sus funciones definidas en el apartado anterior, el Servicio considerará las posibilidades de poner término a una disputa, a través de la conciliación y, donde exista un procedimiento apropiadamente acordado para la negociación o para la resolución de conflictos, no se remitirá dicha disputa al arbitraje bajo las disposiciones del primer apartado, a menos que aquellos procedimientos se hubieran utilizado y cuyo resultado no hubiera culminado en un acuerdo o, a menos que en opinión del Servicio, haya un motivo especial que justifique el arbitraje bajo aquel apartado como una alternativa a tales procedimientos.»

(19) Respecto al Comité son muy notorios los trabajos de B. DOYLE: «A substitute for Collective Bargaining? The Central Arbitration Committee's Approach to Sec. 16 of the Employment Protection Act 1975», en *The Industrial Law Journal*, vol. 9, número 3, 1980, y M. JONES: «C.A.C. and Schedule 11: The Experience of two years», en *The Industrial Law Journal*, vol. 9, núm. 1, 1980.

(20) Lit. Sec. 3 (2) of the EPA 1975:

«In exercising its functions under subsection (1) above, the Service shall consider the likelihood of the dispute being settled by conciliation and, where there exist appropriate agreed procedures for negotiation or the settlement of disputes, shall not refer a matter for settlement to arbitration under that subsection unless those procedures have been used and have failed to result in a settlement or unless, in the opinion of the Service, there is a special reason which justifies arbitration under that subsection as an alternative to those procedures.»

Este apartado no sólo permite un amplio alcance para el arbitraje sino que deja un gran margen de discreción al ACAS para proveer o declinar el mismo, según lo estime oportuno. También se menciona expresamente que tanto la conciliación como cualquier otro procedimiento, previamente acordado para la solución de las controversias laborales, debe haberse intentado antes de acudir al arbitraje (21).

De esta forma, una vez que se acepta someter la disputa al arbitraje, el Servicio posee una lista de personas que actúan como árbitros independientes (22) que, aunque no son funcionarios del ACAS (a diferencia de los conciliadores) son, desde el mismo momento en que se les encomienda una disputa, responsables de que todo el procedimiento arbitral se realice en su debido proceso (23).

Aceptada la petición de las partes a someter su controversia al arbitraje, el Servicio designa un árbitro (24), o en su caso una Junta de Arbitraje (25),

(21) Incluso si las partes de común acuerdo deciden someter su disputa al arbitraje, es muy frecuente que los conciliadores del ACAS valoren con aquéllas, si todas las posibilidades para alcanzar un acuerdo han sido previamente agotadas, antes de llegar a dicho procedimiento arbitral.

(22) Esta lista está formada por profesores universitarios especialistas en materias laborales, oficiales conciliadores retirados y abogados. No obstante, cuando se trata de una disputa sobre alguna cuestión muy técnica o compleja, el árbitro designado puede estar auxiliado por asesores o expertos en la misma, siendo éstos nombrados después de consultar a las partes y teniendo muy presente que su función es, simplemente, asistir al árbitro en el examen técnico de la controversia, no tomando parte, por consiguiente, en el fallo que el árbitro dicte sobre la disputa.

(23) A pesar de que no se establece ningún tipo de procedimiento para acudir al arbitraje, se suele recomendar a los representantes de las partes que suscriban una declaración conjunta en la que se especifiquen los nombres, domicilios y todas las referencias que pudieran ser necesarias para el caso. Con este propósito, el ACAS ofrece una hoja de solicitud que se suministra a petición de los interesados. Sin embargo, como decíamos no existe procedimiento por lo que las partes pueden firmar una carta por separado o conjuntamente y enviarla al Servicio, método que es también aceptado.

(24) Cuando las partes en litigio acuerdan por sí mismas designar al árbitro, el ACAS a petición de aquéllas, puede ofrecer una lista con los nombres de los árbitros que considera más apropiados para tratar el caso.

(25) La designación de una Junta de Arbitraje se reserva normalmente para los casos más complicados, o bien por petición expresa de las partes. Estas Juntas están integradas por un presidente independiente y otros dos miembros que representan, respectivamente, los intereses del empleador y del sindicato o sindicatos partes en la disputa. Los miembros que componen la Junta son elegidos por el ACAS tras consultar con las partes. Asimismo, el Servicio puede nombrar a uno de sus funcionarios para que haga las veces de secretario. En último término, una vez que la Junta está constituida, el Servicio recaba el acuerdo de las partes para que en ausencia de una deci-

confirmándose la designación, oficialmente, con un certificado de nombramiento.

Designado el árbitro, éste comunica por escrito a las partes todos los detalles del procedimiento, e insta a las mismas a que le envíen una declaración escrita sobre la disputa, antes de que se celebre la vista oral ante su presencia, así como se encarga de que se produzca el intercambio de declaraciones entre las partes. Finalmente, el árbitro recibe a los interesados, transcurridos unos siete días después de haber recibido sus declaraciones sobre la disputa (26). Celebrado el encuentro, el árbitro remite su informe y su dictamen sobre el caso al ACAS, para que sea el Servicio quien se lo comuniqué a las partes, en un plazo que oscila entre las dos semanas después de la conclusión del encuentro oral.

Una de las notas definitorias en este proceso, se centra en que el laudo dictado se considera como propiedad confidencial de las partes, no siendo hecho público su contenido, a menos que las partes acuerden lo contrario.

Por otro lado, aunque no existe una regla para acudir al arbitraje a través de las tres posibilidades mencionadas, es decir, árbitro individual, Junta de Arbitraje o Comité Central de Arbitraje, los datos proporcionados por los informes del ACAS apuntan que la gran mayoría de los arbitrajes se realizan con un árbitro, quizá porque este método flexible y relativamente rápido, puede ser el más apropiado para resolver las disputas que se producen a nivel local, mientras que para los conflictos de mayor trascendencia suele acudir a la Junta de Arbitraje.

El promedio de los casos presentados para el arbitraje está en unos trescientos anuales, alcanzando su cota más alta en 1978 con 390 casos. A partir de esta fecha comienza un declive en el número total de las disputas que se someten al arbitraje, registrando su nivel más bajo en 1983 con sólo 186 casos. No obstante, con anterioridad a la creación del ACAS, este procedimiento como hemos visto estaba bajo los auspicios del Departamento de Empleo, que realizó 54 arbitrajes en 1973, siendo esta cifra ampliada en más de un 100 por 100 con la institución del Servicio, contabilizándose al año siguiente la cantidad de 131 arbitrajes.

sión unánime, el presidente de la Junta sea el encargado de dictaminar su propio fallo sobre la cuestión en litigio.

(26) A menos que las partes de común acuerdo establezcan lo contrario, esta audiencia se realiza en privado. En la misma, se autoriza a las partes a contar con la presencia de asesores e incluso acudir con testigos, si estos últimos pudieran tener alguna relevancia en la presentación del caso ante el árbitro. Generalmente, éste reúne a las partes conjuntamente preguntando, en primer lugar y en presencia de la parte demandada a la demandante, reservando a aquélla el derecho de réplica después de sus preguntas.

A pesar de este sustancial incremento, al pasar el arbitraje a manos de un organismo independiente, lo cierto es que las cifras han ido descendiendo paulatinamente e, incluso éstas pueden considerarse muy reducidas si se comparan con las alcanzadas por el Servicio en el procedimiento conciliatorio, y aun menores respecto al número total de acuerdos negociados.

CUADRO NÚM. 5
ARBITRAJES REALIZADOS A TRAVES DEL ACAS (*)

	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Arbitro	260	265	247	346	304	237	212	194	151
Junta de Arbitraje	32	31	40	39	44	34	27	26	25
Comité Central de Arbitraje	—	5	7	5	11	10	5	10	10
Total	292	301	294	390	359	281	244	230	186

(*) A petición conjunta de las partes.

FUENTE: ACAS, *Annual Reports*.

Este descenso continuado en el número de arbitrajes que se viene produciendo en los últimos años, se debe, en opinión del ACAS «al declive general en el número de los conflictos laborales. Ahora bien, a pesar de dicha tendencia se han dado casos ciertamente significativos, en la manera de acudir a los procedimientos de mediación y arbitraje en las disputas de trabajo» (27).

V. MEDIACION

En algunas controversias laborales la mediación (28) se ha convertido en el mecanismo más apropiado para llegar a un acuerdo, es decir, se trata de un medio particularmente útil en disputas cuya causa se encuentra en

(27) ACAS, *Annual Reports*, 1983, pág. 40.

(28) La mediación supone la intervención de un tercero ajeno al conflicto, denominado mediador, que sugiere a las partes proyectos o recomendaciones para poner solución a su disputa, quedando las partes libres de aceptar o no aceptar tales recomendaciones.

CUADRO NÚM. 6

CASOS DE ARBITRAJE, MEDIACION E INVESTIGACION

(Analizados por la causa de la disputa)

	1975 %	1976 %	1977 %	1978 %	1979 %	1980 %	1981 %	1982 %	1983 %
Demandas sobre salario	89 (29)	11 (3,4)	17 (5,2)	15 (3,7)	—	—	—	—	—
Otras materias sobre salario y condiciones de empleo	153 (50)	255 (79)	233 (71,2)	345 (82)	336 (85,1)	246 (76,4)	179 (69,9)	194 (77,3)	147 (71)
Reconocimiento	3	1	—	—	—	2 (0,6)	3 (1,2)	—	—
Demarcación y asignación de tareas	4 (1)	2 (0,6)	7 (2,1)	9 (2,7)	4 (1)	1 (0,3)	4 (1,6)	3 (1,2)	—
Otros asuntos sindicales	4 (1)	1 (0,3)	5 (1,5)	4 (1)	4 (1,3)	1 (0,3)	1 (0,4)	1 (0,4)	2 (1)
Reducción de plantilla	1 (0,2)	4 (1,2)	4 (1,2)	1 (0,2)	—	4 (1,3)	5 (1,9)	3 (1,2)	3 (1,5)
Despido y causas disciplinarias	46 (15)	33 (10,2)	46 (14)	39 (9,2)	40 (10,1)	51 (15,8)	62 (24,1)	49 (19,5)	51 (24,6)
Otras	6 (2)	17 (5,3)	15 (4,8)	8 (1,9)	11 (2,8)	17 (5,3)	4 (1,6)	1 (0,4)	4 (1,9)
Total	306 (100)	324 (100)	327 (100)	421 (100)	395 (100)	322 (100)	257 (100)	251 (100)	207 (100)

FUENTE: ACAS, *Annual Reports*.

cambios sustanciales en los métodos de trabajo —quizá ligados a difíciles negociaciones salariales— y en los que las partes son incapaces de resolver sus diferencias con la negociación directa. En tales circunstancias no se estima el arbitraje como un procedimiento adecuado, al no darse uno de sus requisitos fundamentales como es, el consentimiento de las partes a someterse al mismo. Por tanto, la mediación es el camino más idóneo para los conflictos en que una o ambas partes no están dispuestas a aceptar el arbitraje, de modo que no parece existir otro mecanismo para solventar una disputa particularmente difícil (29).

Como ya se ha señalado, la actuación del conciliador consiste en asistir a las partes para lograr un acuerdo, pudiendo proponer ciertas sugerencias a aquellas cuando lo considere oportuno. El mediador procede en la misma manera que el conciliador, pero, en suma, en su actuación presenta propuestas o recomendaciones formales, las cuales pueden o bien ser aceptadas o constituir las bases para posteriores negociaciones encaminadas a la resolución del conflicto. Estas propuestas o recomendaciones pueden ser similares en la forma al dictamen de un árbitro, pero su diferencia fundamental estriba en que las partes no se comprometen a aceptarlas.

El ACAS estima la mediación como «un procedimiento más positivo y que tiende a obligar a las partes más que la conciliación. Por otro lado, es mucho más flexible pero menos concluyente que el arbitraje. Así, la mediación puede considerarse útil como una forma de asistencia cuando la conciliación hasta ese momento ha resultado infructuosa, pero cuando las partes no están dispuestas a acudir al arbitraje y a comprometerse a aceptar el laudo arbitral una vez dictaminado» (30).

Aunque este procedimiento no se menciona explícitamente en las disposiciones de la Ley de Protección al Empleo de 1975, ésta en su sección 2, apartado 2, establece que la asistencia puede ser ofrecida por «otros medios» entre los que, naturalmente, cabe pensar en la mediación, y así dice la Ley textualmente (31):

(29) En 1983, los conflictos del *Financial Times* y del *Water Industry* pueden considerarse como buenos ejemplos de este procedimiento, pues tales experiencias sugieren que en circunstancias particulares las posibilidades de resolver una disputa mediante la mediación no son siempre muy elevadas, aunque a veces se acude a ella en los conflictos más importantes, a causa de la presión que la opinión pública ejerce sobre las partes para que se alcance un acuerdo.

(30) *The ACAS Role in Conciliation, Arbitration and Mediation*, ACAS Publications, Londres, pág. 20.

(31) Lit. Sec. 2 (2) of the Employment Protection Act 1975:

«The assistance offered by the Service may be by way of conciliation or by other means, and may include the appointment of a person other than an officer or servant

«La asistencia que ofrece el Servicio puede realizarse por la conciliación o por otros medios, y puede incluir el nombramiento de una persona que no sea ni funcionario ni empleado del Servicio, para ofrecer asistencia a las partes en disputa con el objeto de alcanzar un acuerdo.»

Al igual que el arbitraje la mediación exige el cumplimiento de los siguientes requisitos: 1) el consentimiento expreso de todas las partes en disputa; 2) la utilización previa de cualquier otro procedimiento ya acordado, y 3) el intento de conseguir el acuerdo mediante la conciliación.

Cumplidos estos requisitos el ACAS designa un mediador o una Junta de Mediación, según el caso. Designado el mediador, éste insta a las partes a enviarle un informe escrito sobre la disputa, intercambiándose dichas declaraciones entre las partes algunos días antes de la reunión de mediación.

Generalmente, la mediación no suele seguir un procedimiento uniforme por lo que la misma puede realizarse en formas muy diferentes, que dependen de la naturaleza del conflicto y, particularmente, del papel que se requiera del mediador (32).

El ACAS considera relativamente alta la proporción de los casos de mediación (33), que se calculan aproximadamente en casi el 10 por 100 del total de los presentados anualmente al Servicio. Sin embargo, al igual que ocurre con el arbitraje, la labor del ACAS en este procedimiento se caracteriza por su tono descendente. Pero como en el resto de los procedimientos que suministra el Servicio, las cifras deben estimarse como muy positivas, en función de las que se alcanzaban con anterioridad a su creación.

Por otra parte, en este contexto el ACAS facilita un servicio de investi-

of the Service to offer assistance to the parties to the dispute with a view to bringing about a settlement.»

(32) En algunos casos el mediador convoca a las partes, conjunta o separadamente, con el fin de establecer áreas de acuerdo o desacuerdo y explorar, al mismo tiempo, las posibilidades de conseguir una solución para la disputa. Puede, también realizar ciertas recomendaciones con objeto de alcanzar dicha solución y mantener un diálogo respecto a tales propósitos, hasta que el acuerdo sea conseguido. En otros casos, las audiencias o reuniones se asemejan a las que se celebran en el procedimiento arbitral, en las que las partes presentan sus argumentos sobre su disputa al mediador, el cual, una vez oídas éstas presenta un informe con recomendaciones que pueden ser objeto de posteriores negociaciones. En ocasiones, el mediador lleva a cabo una detallada investigación, basada en la observación del funcionamiento y condiciones laborales de la planta de trabajo en la que ha surgido la disputa, efectuando, asimismo, un informe con las recomendaciones que considere oportunas sobre el asunto.

(33) Véase ACAS, *Annual Reports*, 1983, pág. 37.

gación que tiene por objeto conseguir información muy precisa sobre determinadas disputas. Esta labor se ejecuta a través de los denominados «paneles de investigación» (34) constituidos por un presidente independiente y ajeno a la disputa y otros dos miembros, que son los encargados de recabar datos y confeccionar los cuestionarios para, posteriormente, en función de los datos obtenidos en los mismos publicar un detallado informe. Estos informes han sido utilizados muy positivamente en la resolución de un importante número de disputas.

CUADRO NÚM. 7

CASOS DE MEDIACION E INVESTIGACION

	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Mediador individual	8	15	27	28	31	26	12	15	20
Consejo de Mediación ...	3	2	4	1	1	5	—	1	—
Tribunales y Comités de Investigación	3	1	—	1	—	—	—	1	1

FUENTE: ACAS, *Annual Reports*.

VI. ASESORAMIENTO

Antes de la creación del ACAS una de las tareas desempeñadas por el Departamento de Empleo era la de asesorar y prestar asistencia en diversas materias laborales y de dirección de personal, en las que destacaban la evaluación de sistemas salariales y procedimientos y rotación de la mano de obra.

Estas funciones se transfirieron al ACAS, en virtud de la sección 4 de la EPA de 1975, que facultaba al Servicio para prestar asesoramiento a los empleadores y sus organizaciones, a los trabajadores y a sus representantes sindicales, en cuestiones referentes a las relaciones industriales o políticas de empleo.

El ACAS valora esta función como el mecanismo principal para promover, a largo plazo, la mejora de las relaciones laborales, pues el *status* independiente e imparcial que se ha otorgado estatutariamente al Servicio, alienta a las partes a cooperar con el mismo con objeto de encontrar con-

(34) Estos paneles de investigación además de similares en su composición han heredado gran parte de las características de los tradicionales Court of Inquiry.

juntamente soluciones aceptables a sus disputas laborales, antes de que éstas se deterioren hasta el punto de que la conciliación sea el procedimiento adecuado para resolverlas.

En suma, la función asesora del ACAS persigue objetivos a largo y corto-plazo. El primero de ellos, centra su propósito en ayudar a la dirección y a los sindicatos a establecer relaciones constructivas entre ambos, en las que los diferentes cambios puedan tener lugar de modo uniforme y las diferencias se solventen antes de que se conviertan en litigios; mientras que su objetivo a corto plazo, pretende poner fin a las dificultades ya existentes entre las partes.

Los métodos utilizados por el Servicio en sus labores de asistencia e información, los realiza a través de contactos telefónicos, o bien por medio de un asesor encargado de visitar el centro de trabajo con la misión de preparar las reuniones que sean pertinentes entre los representantes de las partes.

Generalmente, las consultas recibidas hasta la actualidad proceden tanto de los empleados como de los trabajadores o sus representantes, y cubren un amplio rango de materias, entre las que destacan las relativas a derechos individuales del trabajador, pago de vacaciones o formas de discriminación en el empleo. Sin embargo, en otras ocasiones las consultas se refieren a ciertos problemas que requieren la visita de un funcionario especializado en la materia sobre la que se va a asesorar.

A menudo las consultas están relacionadas con la interpretación de la legislación laboral vigente, más concretamente, en cuestiones sobre las siguientes leyes: Leyes de Protección al Empleo, la Ley de Relaciones Laborales y Sindicales y la Ley de Contratos de Trabajo (35).

Hoy en día, esta actividad asesora va en aumento como consecuencia de la instrumentalización de la Equal Pay (Amendment) Regulations Act de 1983, ya en vigor desde el 1 de enero de 1984. Con tal motivo se requiere a los asesores del ACAS para explicar e informar sobre la interpretación y ulterior desarrollo de la citada Ley.

Durante las reuniones de consulta, los asesores tratan de identificar los

(35) Respecto a la literatura laboral sobre la actual legislación pueden citarse las siguientes obras: A. W. AMBROSE: *Employment Law*, Cassell, Londres, 1982; P. DAVIES y M. FREEDLAND: *Labour Law: Text and Materials*, Weidenfeld and Nicolson, Londres, 1979; K. HAWKINS: *Cases Studies in Industrial Relations*, Kogan Page, Londres, 1982; B. A. HEPPLER y P. O'HIGGINS: *Employment Law*, Sweet & Maxwell, 2.ª ed., Londres, 1976; A. HILLIER: *Employment Act 1982*, Tolley, Londres, 1983; G. JANNER: *Practical Guide to the Employment Act 1980*, Business Books Ltd., 1980; D. LEWIS: *Essentials of Employment Law: A Practical Guide*, Institute of Personal Management, Londres, 1983; N. SELWYN: *Law of Employment*, 3.ª ed., Butterworths, Londres, 1980; M. WHINCUP: *Modern Employment Law*, 3.ª ed., Heinemann, Londres, 1980.

problemas potenciales que pueden necesitar lo que se denomina asistencia hecha en profundo (*in-depth*) (36), y de igual modo discuten y valoran cada uno de los procedimientos con los que el Servicio puede asistir al tratar con dichos problemas.

Según se desprende del informe anual del ACAS de 1983, una consulta del tipo *in-depth* puede adquirir las formas siguientes: «Un estudio de diagnóstico, un proyecto de estudio, un grupo de trabajo conjunto, un ejercicio de orientación extendida, o, de acuerdo con las circunstancias, una combinación de todas estas técnicas» (37).

En primer lugar, un estudio de diagnóstico vincula al asesor en el centro de trabajo durante un período de tiempo determinado, en el que se diagnostican las causas del problema surgido y se realiza un informe para las partes, con recomendaciones sobre una posible solución del mismo. A continuación, un proyecto de estudio comprende una serie de visitas establecidas de antemano, en las que se presta consejo y asesoramiento tanto a directivos como a representantes sindicales. En tercer lugar, un grupo de trabajo conjunto es un foro en el que el asesor plantea a la dirección y a los representantes sindicales la resolución conjunta a un determinado problema.

Además de esta función asesora y muy relacionada con la misma, según la sección 6 de la EPA de 1975, el ACAS puede preparar en consulta con sindicatos y empleadores ciertos «Códigos de Prácticas» (38), considerados como muy importantes para la mejora de las relaciones laborales.

(36) Algunos de los ejemplos más significativos del trabajo *in-depth* del ACAS en los dos últimos años son los siguientes: 1982: IMI Muntz Plastics Ltd., Johnstown/TGWU; Cleanaway Ltd. (London Region) Woodford Green/TGWU; Kent County Constabulary/TGWU, ASBSBSW; Grimsby and Cleethorpes Transport, Grimsby/TGWU, AUEW, EETPU; Guildford Kapwood Ltd., Alfreton/TGWU, ACTSS; Forth River Purification Board, Edinburgh/NALGO; Rothe Erde Ltd., Peterlee/AUEW; Roundway Hospital, Devizes/COHSE, NUPE, RCN; American Can (UK) Co. Ltd., Aintree/GMWU, AUEW, EETPU, NUSMW, UCATT, ASTMS. 1983: Boosey & Hawkes PLC, Edgware/MOMITS; William Jackson & Son, Stockton on Tees/BFAWU; Hepworth (Retail), Ltd., Leeds/USDAAW; Mycalex Motors Ltd., Cirencester/TGWU; Henry Bannerman Garments Ltd., Airdrie/NUTGW; Talbot Motor Co. Ltd., Ryton, Coventry/TGWU, AUEW, NUSKW; Townsend Car Ferries Ltd., Dover/NUS, MNADA, REOU, AUEW, representatives of the MMSA; Withybush Hospital, Haverfordwest/NUPE, NALGO RCN, RCM, CSP, BAOT, SR; Wilsons Brewery Ltd., Newton Heath, Manchester/URTU.

(37) ACAS, *Annual Reports*, 1983, pág. 43.

(38) Estos tres han sido los Códigos publicados por el ACAS hasta la actualidad: 1, *Disclosure of information to Trade Unions for Collective Bargaining Purposes*; 2, *Disciplinary Practice and Procedures in Employment*, y 3, *Time off for Trade Union Duties and Activities*.

Estos «Códigos de Prácticas» de naturaleza consultiva se establecen como «guías de buen comportamiento», presentándose una vez redactados al secretario de Estado para el Empleo, el cual los presenta ante el Parlamento para su ratificación. Después de la aprobación parlamentaria este tipo de Códigos se tienen en cuenta en las causas ante los tribunales laborales y ante el Comité Central de Arbitraje.

Ahora bien, la nueva legislación laboral introducida por el Gobierno conservador en estos últimos años, ha supuesto algunas modificaciones en las funciones desempeñadas por el ACAS. Así, respecto a los «Códigos de Prácticas», la Employment Act de 1980, en su sección 3, concede también la capacidad para emitir estos Códigos al secretario de Estado para el Empleo, capacidad que no significa una limitación para el trabajo del Servicio en este campo, sino, simplemente, la extiende al secretario de Estado.

VII. INVESTIGACION

La tarea del ACAS en este aspecto se refiere a las investigaciones, en general, realizadas sobre las relaciones industriales, o a las relaciones que, en particular, se establecen en determinadas empresas o sectores.

La Comisión Donovan se fijó como uno de sus propósitos la creación de una institución independiente que fuera la encargada de realizar esta labor, instituyendo con tal fin la Comisión de Relaciones Laborales.

Tras la desaparición de la Comisión, la EPA de 1975 en su sección 5, apartado 1, ha establecido que «el Servicio puede, si lo considera adecuado, realizar labores de investigación sobre cualquier cuestión relacionada, generalmente, con las relaciones laborales o las relaciones laborales en cualquier compromiso particular o parte de un compromiso» (39).

La función investigadora puede tener una gran variedad de formas, así puede centrarse en el estudio sobre el funcionamiento global de las relaciones laborales en un determinado sector, empresa o centro de trabajo; hasta un estudio más pormenorizado de un tema específico, como puede ser el funcionamiento del sistema de pagos, los procedimientos de negociación colectiva, o un problema relacionado con la representación o reconocimiento sindical.

(39) Lit. Sec. 5 (1) of the EPA 1975:

«The Service may, if it thinks fit, inquire into any question relating to relating to industrial relations generally or to industrial relations in any particular undertaking or part of an undertaking.»

Aunque esta labor puede iniciarse a requerimiento de una de las partes, el Servicio considera esencial la cooperación voluntaria de todas las partes, por lo que no se compromete a iniciar este proceso hasta que se haya acordado el mismo, conjuntamente, por las partes interesadas.

Una vez conseguido este acuerdo la investigación consiste en una recogida sistemática de información y un cuidadoso estudio sobre todos los puntos de vista de las partes interesadas en la cuestión, al que sigue un detallado análisis y evaluación, sobre las bases de un informe, comprometiéndose las partes a esforzarse en el diálogo con el fin de alcanzar un compromiso (40).

Uno de los logros más importantes del ACAS en este aspecto ha sido la publicación de dos informes sobre la industria tipográfica de rotativos, realizados a petición de la Comisión Real sobre la prensa (41).

VIII. RECONOCIMIENTO SINDICAL

La Employment Act de 1980 ha modificado en gran parte la labor ejercida por el ACAS con respecto a las recomendaciones de reconocimiento sindical (42).

Hasta la abrogación de las secciones 11-16 de la EPA de 1975, el Servicio tenía capacidad para entender en las demandas interpuestas por un sindicato para la obtención de los acuerdos de reconocimiento, con los empleadores que rehusaban reconocer y negociar con sus representantes.

En consecuencia la EPA de 1975 encomendaba al Servicio para tratar de conseguir un acuerdo en este tipo de disputas. En primer término a través de la conciliación, si este procedimiento era el más apropiado y, siempre después de consultar a las partes. Si la conciliación no se estimaba como el pro-

(40) El proceso investigador es bastante diferente de los denominados «paneles de información» ya mencionados, cuyo procedimiento se realiza de una manera más formal.

(41) Los dos informes señalados fueron los siguientes: *Industrial Relations on National Newspaper Industry*, A Report to the Royal Commission on the Press, HMSO. Cmd. 6680, 1976, e *Industrial Relations in the Provincial Newspaper and Periodical Industries*, A Report to the Royal Commission on the Press, HMSO. Cmd. 6810, 1977.

(42) En el marco de las relaciones laborales británicas, la voluntad de los empleadores para reconocer a los sindicatos, a efectos de representación, ha sido tradicionalmente uno de los pasos fundamentales en el proceso de la negociación colectiva. Por consiguiente, aunque no ha habido nunca una obligación directa que exigiera a los empleadores a reconocer a los sindicatos, las secciones 11 a 16 de la Employment Protection Act de 1975, que conferían cierta maniobrabilidad al ACAS en este campo, han supuesto hasta su derogación, una de las notas más características del Servicio.

ceso válido para resolver la disputa, el ACAS iniciaba una investigación sobre esta última, a la que seguía un informe escrito, en el que el Servicio recomendaba o no recomendaba el reconocimiento del sindicato por el empleador.

Este tipo de recomendaciones no eran directamente aplicables, no obstante, si el empleador no se ajustaba a la recomendación del ACAS, el sindicato podía —de acuerdo con lo estipulado en la sección 16 de la Ley— llevar el caso ante el Comité Central de Arbitraje, cuyo fallo sí era obligatoriamente aplicable.

El trabajo del ACAS respecto a las recomendaciones de reconocimiento sindical ha sido muy controvertido, como lo demuestra el número de veces que el Servicio ha sido demandado por sus decisiones en este tema, destacando quizá de forma especial el famoso caso *Grunwick* (43), en el que se cuestionó, básicamente, el método llevado a cabo por el ACAS (44):

IX. CONCILIACION INDIVIDUAL

Finalmente, se debe hacer una mención expresa al reconocimiento legal de la conciliación individual, que en opinión de Kessler supone «una de las mayores conquistas en el desarrollo de las relaciones laborales británicas de los años recientes» (45).

En función de tal reconocimiento legal, los trabajadores de forma individual, en la presunción de que alguno de sus derechos laborales ha sido violado, pueden presentar una demanda ante los oficiales de conciliación del ACAS, quienes en primera instancia tratarán de promover un acuerdo por conciliación, no siendo necesario en tal caso la remisión de la demanda ante un tribunal laboral.

Las demandas presentadas individualmente son enviadas desde los tribunales a las oficinas regionales del ACAS, en donde se distribuyen entre los

(43) *ACAS vs. GRUNWICK Processing Laboratories Ltd.*, House of Lords, 1978.

Puede encontrarse un detallado examen del caso y sus consecuencias en J. ROGALY: *Grunwick*, Penguin, Harmondworth, 1977, y una interpretación muy particular del mismo, escrita por el propio empresario, en G. WARD: *Fort Grunwick*, Temple Smith, Londres, 1977.

(44) Un contencioso similar fue *POWLEY vs. ACAS*. Aunque el caso más serio, pero menos popular, fue el de *UK Association Engineers vs. ACAS* (junio de 1978), referente a W. H. ALLEN Co., en el que el Servicio obtuvo un importante reconocimiento a su labor en la Cámara de los Lores.

(45) KESSLER: *Op. cit.*, pág. 25.

oficiales de conciliación en función de criterios geográficos, y señalando a cada conciliador una determinada parcela del campo laboral. Una excepción de este procedimiento de distribución, se produce con las demandas sobre pago equitativo y sobre cualquier forma de discriminación, ya sea por motivo de raza o sexo, pues los conciliadores nombrados para estos casos deben ser especialistas en tales materias.

El ACAS recibió en 1983 un total de 42.943 casos en los que se estimaba alguna violación de los derechos laborales individuales, lo cual supone una disminución del 4,05 por 100 respecto al año anterior, en que se contabilizaron 46.996 casos. Las cifras de 1983 incluyen 6.102 casos en los que no hubo una demanda formal ante un tribunal laboral, pero en los que el ACAS intervino de acuerdo con lo dispuesto en las secciones 133 (3) y 134 (3) de la Employment Protection (Consolidation) Act de 1978.

En definitiva, se contemplaron 42.960 casos —entre los que se incluían algunos acumulados del año anterior—, de los que el 37 por 100 fueron resueltos por conciliación, el 3 por 100 se resolvieron en forma privada, y se retiraron el 25 por 100, lo que significa, por tanto, que el 65 por 100 de los mismos se llevó a cabo sin necesidad de acudir a un tribunal laboral.

Como ha sido frecuente en este terreno, la gran mayoría de las demandas presentadas versaban sobre despidos improcedentes, a pesar de haberse contabilizado una reducción del 10 por 100 de los casos sobre este tema con respecto a 1982. Produciéndose, también, una tendencia a la disminución en casos relacionados con alegadas violaciones de las disposiciones de las siguientes leyes: Employment Protection Act 1975, Employment Protection (Consolidation) Act 1978, Employment Act 1980, Employment Act 1982 y Race Relations Act.

Sin embargo, se aprecia un aumento en los casos cubiertos sobre regulaciones de adquisición de compromisos. Siete de las 551 demandas recibidas en 1983 en esta materia estaban relacionadas con algún tipo de consulta, proviniendo las 544 restantes de quejas individuales. Del total, el 24 por 100 se solucionó con un acuerdo de conciliación, el 6 por 100 a través de acuerdos privados y se retiraron el 28 por 100, de lo que se deduce que el 42 por 100 de los casos se llevaron ante un tribunal.

En el mismo sentido, las demandas recibidas referentes a las normas de pago equitativo se incrementaron en un 52 por 100 respecto a 1982. Se completaron 76 casos a lo largo de 1983, de los que 18 —24 por 100— se resolvieron por conciliación, seis —8 por 100— se solucionaron en forma privada y se retiraron 26 —34 por 100—, es decir, se sometieron a procedimiento laboral otros 26 —34 por 100— casos.

X. CONCLUSION

El estudio ha intentado ofrecer una visión comprensiva de los aspectos más significativos del trabajo del Servicio, pues su institucionalización ha creado un sistema permanente de intervención independiente en los conflictos laborales en el Reino Unido. Esencialmente, el ACAS a través de la conciliación, el arbitraje y la investigación, se ha constituido en un elemento importante para el mantenimiento de la paz industrial y en un complemento de los procedimientos voluntariamente acordados por las partes.

Desde el establecimiento del Servicio se ha observado un marcado incremento en la conciliación y el arbitraje, respecto a las cifras contabilizadas con anterioridad, esto es, cuando estos procedimientos estaban bajo la dirección directa del Departamento de Empleo. Asimismo, la conciliación sigue siendo el mecanismo más utilizado, notándose recientemente un significativo incremento en la labor asesora y mediadora.

Debe subrayarse que el trabajo del Servicio se considera como muy positivo, aunque, últimamente, se ha venido registrando una clara tendencia hacia la disminución, en las disputas que se presentan ante los diversos procedimientos que suministra. El propio organismo justifica este descenso, en base al declive generalizado en el número total de conflictos colectivos en Gran Bretaña.

Finalmente, cabe mencionar que la legislación laboral aprobada por el actual gobierno conservador, supone ciertas modificaciones en dos de las funciones más características del ACAS, la capacidad de emisión de los denominados «Códigos de Prácticas» y las recomendaciones sobre reconocimiento sindical. En gran medida, tales modificaciones abren el debate sobre el nuevo proceso de reestructuración del papel del Estado en las relaciones laborales británicas.

MARTÍN SANTIAGO HERRERO

