

LAS REFORMAS SOCIALES DEL GOBIERNO BRITÁNICO

(Artículo publicado en Noticias Obreras, 1 al 15 de octubre de 1998)

1. El propósito del presente artículo es analizar las líneas maestras de de las reformas sociales emprendidas por el gobierno británico, y muy especialmente del documento "Fairnes at work" (justicia en el trabajo), presentado por el gobierno de Toni Blair el pasado 21 de mayo. El documento contiene varias propuestas de reformas legislativas en el periodo 98-99 (las reformas se anunciarán probablemente en el discurso de la corona que supone el inicio de la actividad parlamentaria en el mes de noviembre, y después se tramitará el correspondiente proyecto de ley durante el invierno de 1999), y también pide más debate sobre cuestiones todavía controvertidas y sobre las que el texto simplemente se interroga si la normativa actual es la más adecuada (ej: un trabajador con contrato temporal puede renunciar hoy a las indemnizaciones por despido injusto y por expediente de regulación de empleo; el gobierno considera logico la segunda posibilidad pero no ve el motivo para renunciar a la primera).

A este documento debe añadirse la propuesta formulada el pasado mes de junio por una comisión nombrada por el gobierno sobre la creación de un salario minimo nacional y que ha sido acogida favorablemente en términos generales por aquel. Además, añádase la reincorporación del Reino Unido al patrimonio social de la Unión Europea y la consiguiente aceptación de la carta social de derechos sociales fundamentales de los trabajadores, así como también de las directivas sociales sobre ordenación del tiempo de trabajo, creación de comités de empresa europeos, protección de los jovenes y de las embarazadas, todas ellas rechazadas por los gobiernos conservadores.

2. En la presentación del documento, Blair afirma que este Libro Blanco (white paper) marca la linea o se situa entre "la ausencia de niveles mínimos de protección en el puesto de trabajo y el retorno a las normas y leyes del pasado". El primer ministro manifiesta claramente su vocación reformista y de no ruptura con el inmediato pasado cuando afirma rotundamente que no habrá un retorno a épocas ya pretéritas y que los días de huelgas sin votaciones previas, piquetes masivos, un sólo sindicato impuesto (closed shop) y otras medidas de presión no volverán; de tal forma, afirma tajantemente, en lo que entiendo que es una manifestación más dirigida específicamente al mundo de los negocios, que "incluso después de los cambios que proponemos el Reino Unido tendrá el mercado de trabajo más flexiblemente regulado de cualquier economía lider en el mundo".

El documento tiene por objetivo diseñar una normativa que contribuya a fortalecer los derechos individuales de los asalariados, reformar o modificar aquellos normas que inciden incorrectamente en el ejercicio de los derechos colectivos, y fortalecer nuevos lazos relaciones entre vida laboral y familiar. Y todo ello, desde la manifestación básica contenida al inicio de la presentación, y ciertamente polémica porque supone un cambio radical en la forma más frecuente de entender las relaciones laborales en la empresa, de que este documento "es parte del programa del gobierno que pretende reemplazar la noción del conflicto entre empresarios y trabajadores por la promoción del asociacionismo". La apuesta, como puede observarse, es clara en favor de un sistema que conjugue derechos y deberes de ambas partes, búsqueda conjunta del mayor nivel de beneficios y de una estabilidad en el empleo basada básicamente en el alto nivel de preparación y cualificación profesional.

3. En el capítulo 2º se concretan las ideas del primer ministro y se afirma que, al mismo tiempo que se proponen nuevos derechos, se pide a los trabajadores que "a cambio acepten sus responsabilidades de cooperación con los empresarios". Se indica que el gobierno "va a mantener los elementos clave de la legislación de los años 80", e incluso se llega a sostener, muy polémicamente a mi entender, que algunos de ellos (normativa sobre piquetes o sobre votaciones previas a la huelga, o sobre democracia interna en los sindicatos) "han contribuido a mejorar las relaciones industriales". En cualquier caso, es evidente que el gobierno británico toma nota de la valoración positiva que mereció una parte de la legislación laboral thacherista a un amplio sector de la ciudadanía que no veía con buenos ojos determinadas actuaciones sindicales, al tiempo que obliga a los sindicatos a un esfuerzo profundo de adaptación a una nueva realidad en la que, ciertamente, pueden contar con un gobierno sensible a algunos de sus planteamientos, pero que también es bastante más "centrado" en su análisis global de las relaciones de trabajo y que concede especial atención a la problemática de los pequeños empresarios.

4. Entre las medidas que afectan a derechos individuales se propone que se reduzca de dos a un año (de previa prestación contractual) el período requerido para poder accionar ante los tribunales en caso de despido injusto; que se supriman los topes o cuantías máximas que deben abonarse por parte empresarial en el supuesto que un tribunal declare un despido no conforme a derecho, así como en otros litigios en que se condena económicamente a la parte empresarial. Tanto en el primero como en el segundo, se argumenta, se reforzarían los derechos del individuo trabajador frente a una actuación injusta por parte del empleador.

Medidas propuestas de carácter colectivo son las siguientes: en primer lugar, el establecimiento de un nuevo sistema de reconocimiento del sindicato en la empresa a efectos de negociación colectiva, siempre que pueda demostrar un apoyo considerable por parte de los trabajadores o bien que haya una votación secreta en que se manifieste a favor como mínimo el 40 % de la posible población votante (el texto recoge buena parte del acuerdo alcanzado en diciembre de 1997 entre las confederaciones sindicales y empresariales, TUC y la CBI, en un claro ejemplo de futura legislación negociada). El texto no se aplicaría a las empresas de 20 o menos trabajadores, y los sindicatos han criticado tanto el elevado porcentaje requerido para el reconocimiento como la no aplicación del acuerdo a las pequeñas empresas, estando decididos a conseguir que prosperen en el trámite futuro negociador sus propuestas de modificación. En el texto queda claro que no se pretende volver a la época del closed shop y se enfatiza el derecho de todo trabajador a afiliarse o no a un sindicato. El reconocimiento implicaría que durante un mínimo de tres años ese sindicato negociararía con la empresa sobre salarios y condiciones de trabajo, y que la empresa sólo podría solicitar o iniciar un procedimiento de "desreconocimiento" después de esos tres años (y tampoco podría solicitarse un nuevo reconocimiento hasta transcurridos tres años del fracaso anterior).

En segundo lugar, cualquier trabajador despedido por participar en una huelga legal tendrá el derecho a plantear una acción ante los tribunales y la empresa debería justificar la legalidad de su conducta (a diferencia de la situación actual); también quedaría prohibida toda discriminación por razón de pertenencia o actividad sindical, o por no pertenencia sindical; se plantea asimismo la prohibición de las "listas negras" sindicales; todo trabajador (aspecto que ha sido criticado por los empleadores por su presunta influencia negativa en las pymes) debería tener el derecho de ser acompañado de un representante sindical o un compañero de la empresa durante cualquier procedimiento disciplinario que plantee la empresa o queja que presente el trabajador; en fin se suprimirían dos instituciones de sesgo claramente antisindical creadas por el

gobierno anterior, cuales eran el Comisionado para los derechos de los afiliados a un sindicato y el Comisionado para la protección contra un conflicto industrial ilegal, y se reforzarán genericamente los poderes del "Certification Officer" para abordar la problemática sindical. Además, no cabe olvidar que la aceptación de la directiva sobre comités de empresa europeos significa que los trabajadores del Reino Unido ya estarán en igualdad de condiciones con sus compañeros de otros países europeos para crear instancias de participación supranacionales y ejercer sus derechos de información, consulta y negociación en tales ámbitos geográficos por encima de la frontera estatal.

5. En el ámbito de los derechos sociales, el documento propone aplicar plenamente la directivas sobre permiso parental, con el reconocimiento de permisos remunerados para el cuidado de los hijos. También, la protección de la maternidad, con la acogida de la directiva comunitaria y los permisos de baja durante un mínimo de 14 semanas, lo cual por cierto es poco frecuente en buena parte de las empresas británicas.

6. Respecto al salario mínimo nacional (national minimum wage), el Informe de la Comisión, creada por el gobierno para recomendar al primer ministro (tal como se preveía en el programa electoral del Labour Party) el ámbito de aplicación y la cuantía inicial del salario, deja suficientemente claro que el salario se aplicará a todos los sectores de actividad y en todo el país. Cabe recordar que el Reino Unido es uno de los pocos países de la UE en donde no existe una regulación legal, todavía, sobre esta materia.

La necesidad de su institución se justifica en buena medida por el hecho de que "en los últimos 20 años se ha producido un incremento de las desigualdades salariales. Ello ha llevado a un sustancial grado o incremento de pobreza laboral (trabajadores pobres) y de dependencia de los beneficios de la seguridad social para completar los bajos salarios". La comisión calcula que cerca de dos millones de trabajadores se beneficiarán cuando se instaure (propuesta de abril de 1999), un 9 % de los trabajadores, destacando que 1.500.000 son mujeres y que más de la mitad de ellas trabajan a tiempo parcial, y propone que la revisión de las cuantías y del grado de aplicación se haga a los dos años de su entrada en vigor. Las recomendaciones fundamentales de la Comisión son:

a) Aplicación a partir de los 18 años, con cantidades diferenciadas para 18-21 y de 21 en adelante. Para los menores de 18 años, así como para los que estén en período de aprendizaje se propone que queden excluidos porque se entiende que debe ponerse el acento para ellos en políticas de formación.

b) Dado que de los 18 a 21 años también es importante el proceso formativo, se propone un salario mínimo algo inferior al de los mayores de dicha edad, con una revisión posterior para saber si tiene sentido el mantenimiento de la diferencia

c) Para los mayores de 21 años contratados por un nuevo empleador y que reciban un proceso de formación también debería establecerse un salario mínimo semejante al caso anterior, durante un período máximo de seis meses.

d) La cuantía recomendada desde 3'60 Libras/hora en abril 1999 para llegar a 3'70 en junio 2000. Para los menores de 21 o en período de formación se propone que sea de 3'20 y 3'30 respectivamente (la respuesta del gobierno ha sido la de proponer incrementar la edad a 22 años, y rebajar hasta 3 y 3'20 libras la cuantías a percibir por este grupo)..

e) El salario irá referido a todo el período de tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, incluso aun cuando no esten prestando una actividad efectivamente.

7. Por último, indiquemos que respecto a la política de empleo para los jóvenes, el gobierno laborista introdujo una experiencia piloto a partir del mes de enero y que se ha extendido a todo el país a partir del mes de abril.

Además de las políticas de formación, se prevén varias posibilidades para los jóvenes menores de 25 años que se encuentren en situación de desempleo desde hace más de seis meses, a fin de obtener un empleo. Así está prevista la incentivación de contratos en el sector privado, por medio de una subvención de 60 libras semanales durante un período de 26 semanas; un empleo de seis meses en actividades gubernamentales vinculadas a las políticas de medio ambiente; una actividad de la misma duración con un empleador del sector del voluntariado; en fin, la realización de cursos especiales de formación diseñados para obtener la cualificación requerida. En caso que no se pudiera acceder a ninguna de estas posibilidades el servicio de empleo ha de ofrecer un empleo al joven, y si este no lo acepta correrá el riesgo de perder los beneficios sociales de que disfrutaba aquel momento.

En suma, y dicho con las propias palabras de los documentos del gobierno laborista, se trata de poner en marcha un programa de empleo para los jóvenes sin empleo y los desempleados adultos de larga duración, siendo su objeto ayudar a 250.000 personas en los próximos cuatro años con un coste aproximado de 3.500 millones de libras que se obtendrán básicamente de los impuestos recaudados sobre los beneficios empresariales obtenidos por las privatizaciones.

8. No hay revolución, y sí muchas reformas. Si la suma de todas ellas marca un cambio de alcance en el modelo británico de relaciones laborales y contribuye a fortalecer las organizaciones sindicales y reforzar los derechos de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo es algo que tardaremos tiempo en comprobarlo. En cualquier caso, es cierto que la influencia de los años de gobierno conservador seguirá siendo importante en el devenir inmediato de las relaciones laborales en el Reino Unido.

Eduardo Rojo Torrecilla.

4 de septiembre de 1998.

Publicado en NOTICIAS OBRERAS, n.1225, 1.10.98