

## Encuadramiento de trabajadores\*

por

Lord Wedderburn  
McKendrich  
S. Deakin

**SUMARIO:** Introducción. I. Aspectos de la ley positiva. 1. Definición legal. 2. "Redundancy". 3. Trabajo semejante. 4. Condiciones incluidas y títulos de la función. 5. "Constructive dismissal". II. Flexibilidad laboral y formas cambiantes de empleo. Un esbozo de los avances británicos. 1. Observaciones generales. 2. Nueva tecnología. 3. Recesión económica. 4. Oferta de empleo. 5. Demanda de trabajo. 6. Desregulación. 7. Algunos puntos más específicos. 8. Categorías legales de trabajo y formas de desarrollo del empleo. A) El significado de las clasificaciones legales. B) División legal general entre trabajo subordinado y trabajo autónomo. C) Formas típicas y atípicas de trabajo subordinado: Trabajadores a tiempo parcial, trabajadores temporales, trabajo infraremunerado. D) "Trabajo parasubordinado". E) Trabajadores en contrato de formación y otros en el esquema del gobierno. F) Diferencias entre trabajadores de cuello blanco ("Personal de oficina") y trabajadores de cuello azul ("Manuales"). G) Ganadores y perdedores. H) Respuestas legales en general. 9. Regulación de las relaciones de trabajo a nivel de empresa. A) El contrato de trabajo y la flexibilidad. B) El impacto de la legislación antidiscriminatoria. 10. Política de empresarios y sindicatos (sólo un esbozo). A) Respuestas de la dirección al mercado de trabajo en cambio. B) Respuestas de los sindicatos al mercado de trabajo cambiante. 11. Pensamientos finales: dos concepciones de flexibilidad. III. Sindicalismo de los trabajadores de cuello blanco versus trabajadores de cuello azul. 1. Trabajadores de cuello blanco versus trabajadores de cuello azul en la norma. A) Norma colectiva. B) Norma individual. 2. El sindicalismo de los trabajadores de cuello blanco en la práctica. 3. Sindicalismo de los trabajadores de cuello blanco como sindicalismo gremial.

\* El presente ensayo ha sido traducido del texto inglés original por M.ª José Rodríguez Ramos. Becaria del Ministerio de Educación y Ciencia. Universidad de Sevilla.

### Introducción

En Gran Bretaña la ley no parte de una definición general de "job" (tarea, función)<sup>1</sup>. Ciertamente es difícil incluso traducir, con cierto significado, palabras italianas como "qualifiche", "mansioni" o "inquadramento". La dimensión legal de la "función" depende casi enteramente de lo que se acuerde, o se presume que ha sido acordado, entre empresario y trabajador. La legislación de protección del empleo se ha extendido al despido, pero tiene muy poco que decir sobre el salario.

En otras palabras, se trata predominantemente de un sistema jurídico de "libertad de contratación". Si empresario y trabajador hacen un contrato "atípico" (como por ejemplo: un contrato temporal, un contrato a término o un contrato de servicio para un trabajador "autónomo", esto es, no subordinado) ese será el acuerdo que los Tribunales interpretarán y ejecutarán.

La categoría de empleado comprende a la mayoría de los trabajadores, incluidos supervisores y gerentes. Sin embargo, un director no es un empleado de una Compañía, pero podrá serlo si tiene un "contrato de servicio" ejecutivo, implícito ya explícito.

Hay situaciones en las que la legislación impone una definición particular de "job" (tarea, función). Un ejemplo lo tenemos en el apartado I donde la legislación de 1978 le ha dado un significado más estricto a dicho concepto que a la "posición" del empleado, pero esto no tiene una gran importancia y la mayoría de los ejemplos positivos del apartado I ilustran el dominio legal del "contrato de trabajo" en Reino Unido, al igual que lo hace el apartado II en lo referente a "flexibilidad laboral"<sup>2</sup>. Es el razonamiento de la "common law" del contrato que es invariablemente aplicada por los jueces a la relación empresario-trabajador, excepto los claramente excluidos del Estatuto.

Así recientemente la Cámara de los Lores sostuvo que los trabajadores que, deliberadamente, abandonaban el trabajo o lo desempeñaban con un bajo rendimiento, con ocasión de un conflicto con el empresario, no podrían recobrar parte de sus salarios, al no poder demostrar que durante ese período estaban "dispuestos y capaces" para ejecutar su parte del acuerdo salario-trabajo<sup>3</sup>.

Los Convenios Colectivos afectan, naturalmente, a los términos legales de los contratos de trabajo de los trabajadores por ellos cubiertos. Sin embargo no tienen un efecto automático en la relación de trabajo a nivel individual, ni se aplican sólo a miembros de sindicatos. Los términos de los Convenios Colectivos entran en los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores SI éstos los incorporan, ya expresa, ya implícitamente (como hacen usualmente).

Hay reglas poco formales en la negociación británica, las estructuras varían de industria a industria, de empresa a empresa. Así los trabajadores pueden ser cubiertos por un Convenio de industria firmado por un sindicato o sindicatos, ó por un Convenio de empresa, por acuerdos locales de fábrica, o por una mezcla de los tres. Los sindicatos, a veces, negocian en beneficio de categorías de trabajadores afiliados a varios sindicatos. Los trabajadores de "cuello

blanco" (white collar) tradicionalmente están cubiertos por distintos Convenios Colectivos de trabajadores manuales y de trabajadores cualificados.

Sin embargo, los problemas del mercado de trabajo en el Reino Unido no son totalmente distintos a los de otros países del oeste de Europa. El crecimiento del empleo en los sectores terciario y de servicios ha sido respondido por una pérdida rápida de "funciones" en la manufactura y por la fragmentación del mercado de trabajo por relaciones de trabajo "atípicas". Recientemente, en las últimas décadas el rápido incremento de afiliación a sindicatos entre los trabajadores de cuello blanco ha supuesto el intento de mantener, por parte de los Convenios Colectivos, las diferencias y privilegios de dichos trabajadores en el sector privado. También el sindicalismo ha crecido más en el sector público incluyendo el empleo en el Gobierno y Municipios, pero sin una mejora importante de las condiciones de trabajo en comparación con el sector privado.

En el sector privado los trabajadores de cuello blanco se han sindicado de dos formas diferentes:

1.<sup>a</sup>) Muchos son miembros de sindicatos fundados especialmente para estos trabajadores.

2.<sup>a</sup>) Otros se han unido a las "secciones" de white collar de los grandes sindicatos, la mayoría de los cuales han sido tradicionalmente de trabajadores de cuello azul<sup>4</sup>.

Este desarrollo ha creado una compleja situación "multi-sindical" en el Reino Unido. Los empleados de la Administración Pública y los empleados municipales están muy organizados en sus propios sindicatos separados.

Ha habido esfuerzos por reducir las diferencias en las condiciones de empleo entre el "grupo" de trabajadores de cuello blanco y otros trabajadores ("manuales" o trabajadores de cuello azul)<sup>5</sup>. Pero esta tendencia no procede necesariamente de un aumento del reconocimiento de los sindicatos de trabajadores de cuello blanco en el sector privado por parte de los empresarios<sup>6</sup>; recientes estudios muestran un nivel de reconocimiento sindical inferior por parte de los empresarios del sector privado y respecto a sus trabajadores de cuello blanco (no manuales). No hay un deber general de reconocer, esto es de negociar, instituido por la ley sobre los empresarios.

Los sindicatos gremiales han utilizado los acuerdos de seguridad sindical de conformidad con los empresarios para proteger las funciones cualificadas y entrar en ellas. Normalmente ha tomado la forma de "post-entry closed shops" por la que a los trabajadores se les requería que se afiliasen a un sindicato apropiado después de contratar (vgr. electricistas o ingenieros). La fuerza o ejecutividad de tales acuerdos, bien por el empresario a través del despido o a través de los requerimientos a subcontratistas, bien por los sindicatos a través de la acción sindical en la empresa, ha llegado a ser ilegal bajo la legislación de 1980-1984, aunque los empresarios son libres de contratar sólo a miembros de sindicatos<sup>7</sup>. Mientras que en 1978 5,2 millones de trabajadores estaban en "closed shop", ahora más o menos son unos 4 millones<sup>8</sup>.

En los últimos 5 años ha surgido una complicación más en los modelos de negociación. Algunos sindicatos especialmente EETPU<sup>9</sup>, se han ofrecido a los empresarios<sup>10</sup> para representar a los trabajadores en su nueva empresa.

Tales acuerdos son frecuentemente completados con seguros sobre "flexibilidad" de las funciones para la dirección<sup>11</sup> junto con acuerdos de "paz" extensivos que tienen como objetivo prevenir todas las huelgas que puedan producirse en la fábrica. Algunas de estas negociaciones han sido buscadas incluso donde otros sindicatos afiliados al TUC, —Confederación de Sindicatos (Trades Unions Congress)— ya han reclutado trabajadores empleados en dicha fábrica. Este argumento contraviene las Normas del TUC, que son ejecutadas como un contrato, pero para el que la única sanción es la expulsión, no deseada, del sindicato que viola el Ordenamiento del TUC. En el Congreso del TUC en setiembre de este año se esperaba que hubiera un feroz debate sobre tales acuerdos "single-union". El EETPU ha indicado que continuará la negociación de tales acuerdos incluso si es expulsado de la confederación.

Esta disputa normal entre los sindicatos y referente a convenios colectivos "single-union" ilustra más el conflicto entre los distintos sindicatos implicados. Las diferencias entre los trabajadores son remodeladas en tales acuerdos, aboliendo viejos rasgos discriminatorios como cantinas separadas o comida distinta para el personal de oficina y el que no lo es; pero en términos de condiciones de trabajo y pago del salario continúan existiendo tales diferencias: no son acuerdos igualitarios. Por otra parte, las batallas "sanguinarias" entre los distintos sindicatos, algunos de los cuales están dispuestos a dar garantías firmes sobre flexibilidad, así como acuerdos sobre "huelga libre", como compensación por acuerdos negociados de base, confrontan con una dirección que desea estos resultados. En este contexto, es importante en el Reino Unido reformar la situación de debilidad relativa de la legislación protectora de empleo (ejemplo: despido improcedente o disciplina de sindicatos activistas). Los sindicatos excluidos se han quejado de una "beuty contest judged by management", allí donde los derechos negociados han sido garantizados por la dirección sin referencia a los trabajadores implicados, o antes de contratarlos. Este método de decidir qué sindicato representaría a todos los trabajadores es claramente difícil de justificar frente a algunas normas democráticas. A este resultado contribuye la situación en la que, relativamente, se encuentran los sindicatos, en términos de fuerza en la negociación, en un mercado laboral fragmentado.

Las nuevas leyes de 1980-1984, que pronto serán refundidas por ley de 1987-88, dan a la dirección nuevas armas legales contra la acción sindical por parte de trabajadores y sindicatos; pero estos cambios en la negociación se han desarrollado en gran medida sin referencia a la ley y aparte de ésta. En este sentido, los ejemplos que siguen son quizá ilustraciones modernizadas de un fenómeno británico bastante tradicional, negociación y "libertad de contratación" que conviven con un mínimo de regulación legal.

### I. Aspectos de la ley positiva

El propósito de esta sección de la ponencia es dar una breve descripción de las situaciones en las que es importante para el abogado laborista inglés conocer qué es "job". El método adoptado nos proporcionará una breve descripción de las distintas situaciones.

### 1. Definición legal

“Job” (tarea, función) es definida, por lo que respecta a la figura del trabajador individual en la sección 153 de la Ley de Protección de Empleo de 1978 (en adelante EPCA: Employment Protection (consolidation) Act de 1978) como: “naturaleza del trabajo para el que se es empleado, de acuerdo con el contrato, la capacidad y el lugar en el que ha de desempeñar su trabajo”.

Esta vaga definición muestra el predominio del contrato a la hora de determinar qué es “job”, qué es función. En este sentido función es básicamente lo que las partes acuerden en el contrato de trabajo, aunque ciertos derechos legales de importancia están insertos en el contrato y no pueden ser excluidos por acuerdo de las partes.

La interpretación de la palabra “job” en la sección 153 de la EPCA fue considerada por el Tribunal de Apelación en el caso Williams contra el Consejo Nacional del Teatro de 1982. El caso se centraba en el despido y eventual reajuste de los trabajadores que habían estado en huelga; esta situación está incluida en la sección 62 de la EPCA<sup>12</sup>. Los Tribunales sólo tienen competencia para atender demandas de los trabajadores en huelga que hubiesen sido despedidos improcedentemente y cuando los despidos sean selectivos o sólo cuando a algunos trabajadores se les ofrezca la readmisión en la misma función. En el caso Williams, a la mayoría de los trabajadores se les ofreció la readmisión en sus anteriores funciones, pero con la pérdida de ciertos derechos bajo el procedimiento disciplinario de la empresa, pérdida con la que se presumía estaban de acuerdo.

Sin embargo a uno de los trabajadores, que había sido despedido mientras estaba en huelga y readmitido en un corto espacio de tiempo, le fue ofrecida la readmisión sin perder ningún derecho bajo el procedimiento disciplinario. Esto motivó la queja de aquellos trabajadores que sí perdieron derechos con motivo de dicho procedimiento, y ello en un doble sentido:

a) Por un lado, no se les había ofrecido la readmisión a la misma función que desempeñaban antes de la huelga.

b) Por otra parte, afirmaban la competencia de los Tribunales para oír la reclamación sobre despido improcedente.

Este argumento fue reflejado por el Tribunal de Apelación que sostuvo que a los trabajadores se les había ofrecido la readmisión en la misma función, porque la definición de “job” en la sección 153 de la EPCA no requería que todos los términos del contrato se mantuvieron inalterados. Simplemente requería que la función fuese la misma, entendida en un “sentido coloquial”. Los elementos de la función mencionados en la sección 153, a saber la naturaleza de la función, la capacidad y el lugar, no habían sido afectados por los derechos disciplinarios. Se trataba de una readmisión en toda regla, por lo que la demanda de los trabajadores fue rechazada.

### 2. “Redundancy”

Otro supuesto en el que los Tribunales se han visto forzados a discutir qué es “función”, ha sido en una situación de “redundancy”, a saber, despido por exceso de personal. El problema ha surgido en particular en aquellas empresas que continúan funcionando pero en las que, según la sección 81, ha cesado o disminuido la “necesidad de trabajo de una determinada clase”. Respecto a si había un declive en el “trabajo de una clase determinada” para el que fuese empleado el trabajador, existen dos métodos, que han sido evaluados por Davies y Freedland.

a) El primer método fue denominado “acercamiento al conjunto de la función” —“job package approach”—, y considerada la función del trabajador como un conjunto cuyo contenido estaba en el contrato de trabajo.

b) El segundo método, llamado el “acercamiento a la función de la tarea” —“job function approach”— consideraba la tarea en términos de la función realizada dentro de la empresa, antes que en términos de conjunto de derechos contractuales que componen el contrato de trabajo.

Después de la ambigüedad anterior fue definitivamente establecida, en el caso Pink contra White, que el acercamiento correcto en el Reino Unido es el primero, que una vez más delinea la importancia del contrato en la norma laboral británica.

### 3. Trabajo semejante

Los Tribunales han tenido que considerar qué constituye función en el contexto de la Legislación de Pago Igualitario (Equal Pay Act de 1970, en adelante EPA). Una de las situaciones acogidas en la EPA es aquella en la que existe una discriminación por razón de sexo, es decir, un hombre y una mujer contratados para un trabajo semejante y que, sin embargo reciben distinta remuneración.

El “trabajo semejante” es definido en la sección 1 (4) de la Ley —EPA— como un “trabajo de naturaleza muy similar”, tal que las diferencias entre las cosas que hace la mujer y las que hace el hombre “no son de importancia práctica en relación a los términos y condiciones de empleo”. Esto requiere que los Tribunales observen qué se contiene en los contratos de trabajo de los distintos trabajadores y las tareas —“tasks”— que realmente llevan a cabo en la empresa<sup>13</sup>. En este contexto podemos decir que los Tribunales tienen más en consideración lo que hacen los trabajadores realmente en la práctica, que lo que pueda teóricamente demandárseles bajo sus contratos de trabajo.

### 4. Condiciones incluidas y títulos de la función

Los Tribunales, a través de su capacidad para incluir condiciones en el contrato de trabajo de un trabajador, tienen un poder considerable para determinar los límites del contrato de trabajo, y por lo tanto, la función para la que

es empleado. Un ejemplo clásico de la importancia de este cometido es el caso *Creswell versus Consejo de Crédito Interior* —Board of Inland Revenue—.

Este caso consistía en que algunos trabajadores del Consejo rehusaron operar un nuevo sistema computerizado para la recaudación de tasas, porque los empresarios se negaron a garantizar que el nuevo sistema no conduciría a despidos obligatorios por exceso de personal —“obligatory redundancy”—. Entonces los trabajadores buscaron una declaración del Tribunal sobre que los empresarios estaban violando el contrato al requerirles que operaran este nuevo sistema computerizado. La declaración fue denegada con motivo de que esto no se estaba produciendo, porque según Walton, J.: “Realmente no puede haber ninguna duda sobre que se espera que un trabajador se adapte el mismo a los nuevos métodos y técnicas introducidas en el curso de su empleo”.

Podría también afirmarse que esta declaración se caracteriza por el hecho de que, también en el caso *Cresswell*, el empresario debe proporcionar al trabajador alguna preparación previa. Se trata de un ejemplo excelente que muestra como los jueces tienen total libertad para dar forma a la relación de empleo. Este deber de cooperación, respecto a la introducción de nueva tecnología, no es el único deber que los Tribunales han añadido en el contrato de trabajo. Ha sido también incluido en la relación de trabajo un deber de “fidelidad, confianza y secreto” que, según Lord Denning<sup>14</sup> quiere decir que: “Un siervo debe ser bueno y fiel, así como un empresario debe ser bueno y considerado”.

Estas condiciones que los Tribunales han vistos convenientes incluir en el contrato de trabajo, reflejan una concepción unitaria particular de la relación de trabajo<sup>15</sup>, y han tenido un impacto importante sobre la capacidad de los empresarios de introducir nueva tecnología en el lugar de trabajo, así como prácticas de trabajo “flexible”.

La combinación de condiciones de trabajo introducidas en el contrato, (como la “descubierta” por Walton J. en *Cresswell*), y los títulos de la función demasiado vagos, que han sido utilizados por algunas industrias recientemente<sup>16</sup>, facilitan considerablemente, la capacidad de los empresarios para introducir nueva tecnología y prácticas de trabajo “flexible”.

### 5. “Constructive dismissal”

El dominio del análisis contractual también aparece en la doctrina del “constructive dismissal”, o despido por razones objetivas. Este se produce cuando el trabajador procede a extinguir la relación laboral aduciendo para ello una determinada actuación empresarial que lo justifique. Lo importante será, pues, analizar la conducta del empleador y su relevancia como violación contractual.

Hasta 1978 algunos Tribunales aceptaron una interpretación más amplia, a saber, si la conducta del empresario no había sido irrazonable. Pero entonces

el Tribunal de Apelación limitó la doctrina a “conducta que suponga una violación definitiva del contrato de trabajo, o que muestre que el empresario no piensa atenerse a una de las condiciones esenciales del mismo”<sup>17</sup>.

Esta teoría encuentra su importancia hoy, en conexión con la Legislación de Protección del Empleo, donde el trabajador alega un “despido” que es “injusto” —léase “despido improcedente”— o que surge por razón de “redundancy”, es decir, por exceso de personal<sup>18</sup>.

## II. Flexibilidad laboral y formas cambiantes de empleo. Un esbozo de los avances británicos

### 1. Observaciones generales

La recesión económica y las nuevas tecnologías pueden ser vistas como los factores externos más importantes que cambian y desarrollan el sistema de relaciones industriales en los años 80. La política estatal de desregulación ha sido más una respuesta a la recesión, al fallo en el funcionamiento del mercado de trabajo y a la crisis fiscal del Estado, que una causa de desarrollo dentro del empleo, aunque ahora puede estar cambiando debido a los nuevos modelos de regulación que están surgiendo.

### 2. Nueva tecnología

El crecimiento del cambio económico y el cambio cualitativo asociado a las “nuevas tecnologías” está surtiendo efectos en términos de romper con las viejas categorías ocupacionales, cuyo resultado es la reforma de las bases de trabajo autónomo en la fábrica.

Las funciones no pueden estar más adecuadamente protegidas que a través de los métodos tradicionales de defensa de la costumbre y la práctica, el mantenimiento de líneas ocupacionales y la preservación de “closed shop” a través de la acción sindical. La nueva tecnología se dirige a disminuir ciertas cualificaciones pero está aumentando la importancia de otras; donde ocurre esto, hay un movimiento hacia la “multicualificación” y la diversidad ocupacional; pero en ambos casos las diferencias entre viejos oficios llega a ser imposible de sostener. De hecho los métodos tradicionales de protección de la función, que asociamos con las relaciones industriales británicas, han estado decreciendo en efectividad e importancia desde antes de los 80<sup>19</sup>.

La nueva tecnología y la recesión han acelerado el proceso de reestructuración, y la respuesta de los sindicatos ha sido dirigida hacia la “flexibilidad negociada” —los nuevos convenios colectivos en los que muchas de las viejas prácticas industriales han sido abandonadas—, y no es probable que los sindicatos varíen su postura. Sin embargo, sí es probable que los acuerdos de flexibilidad nacional, como el de ingeniería, y los acuerdos a nivel de empresa que han hecho algunos sindicatos<sup>20</sup> incrementen de hecho la seguridad de la

función de la mano de obra a través de la eficacia industrial, pero es dudoso que haya surgido alguna nueva forma institucional de protección del trabajo que sustituya las tradicionales y beneficie a los trabajadores<sup>21</sup>.

### 3. Recesión económica

Ha afectado al mercado de trabajo en un doble sentido:

1. A través de la creación de una "macomunidad" de desempleados y "semiempleados", con consecuencias directas para la estructura de la oferta de trabajo y para la relativa fuerza negociadora de grupos de trabajadores.
2. Y a través de la reducción de la demanda de productos, en concreto en la manufactura privada, que ha reestructurado la demanda de trabajo y es la causa principal del crecimiento del trabajo "flexible".

### 4. Oferta de empleo

Con el fin del pleno empleo y en ausencia de un soporte legal efectivo de derechos para el mercado de trabajo, se ha producido un declive progresivo del trabajo en los segmentos ocupacionales más bajos, a través de la intensificación de la competencia laboral; ello ha conducido a salarios más bajos, así como a una bajada de las normas establecidas de empleo. Por contra, la protección del salario en los segmentos más altos ha venido a descansar en la capacidad de los trabajadores en esos sectores para defender su área de influencia, en cuanto que han excluido el trabajo infraremunerado del acceso al empleo protegido. La mayoría de la actividad del sindicato en el área del trabajo a domicilio y trabajo a tiempo parcial puede entenderse de esta forma<sup>22</sup>.

En el mismo sentido ambas estructuras de pago reflejan y formalizan la diferencia en la mano de obra, aunada con la aquiescencia del sindicato, aunque raramente con su aprobación directa. Los grupos con atribución periférica o intermitente al mercado constituyen el grueso de personas que están en los llamados trabajos flexibles o marginales —como es el caso de mujeres casadas, trabajadores jóvenes, trabajadores marginados y otros que siguen modelos irregulares de actividad en el mercado de trabajo o que han entrado o reentrado recientemente en el mismo—.

Sin embargo, la tendencia a la protección del mercado de trabajo autónomo, que depende de la estrategia sindical de restringir la competencia para las funciones mejor protegidas, es a grandes rasgos, productiva; a partir de estas tendencias se refuerza la división entre "trabajo núcleo" —"core labour"— y "trabajo marginal" —"marginal labour"— y sirve para incrementar el tamaño de los sectores menos representados y organizados del mercado de trabajo. Esto puede servir para alentar más a los empresarios con objeto de sustituir el trabajo infraremunerado (marginal) por el trabajo suprarremunerado (trabajo núcleo), proceso que el desarrollo de la nueva tecnología y la adopción de nuevos acuerdos sobre tiempo de trabajo facilitarán.

La norma laboral ha influido significativamente en la segmentación de la oferta de trabajo. Las normas de Seguridad Social, y en menor medida, las normas estatutarias de protección del empleo han reforzado la débil posición negociadora de los trabajadores marginales, especialmente mujeres casadas que no tienen Seguridad Social independiente y raramente están cualificadas para la protección estatutaria de empleo.

Así la estructura reglada ha incrementado la vulnerabilidad de tales trabajadores a la explotación, a través de salarios bajos y empleo inseguro; no están protegidos ni por el salario autónomo, ni por controles de las funciones, ni por las distintas formas de subvención estatal. Al mismo tiempo, las diversas normas sirven como subsidio para empresarios que utilizan las formas marginales de empleo como parte de estrategias "cost-cutting", es decir, para recortar costes. Especialmente sucede en el trabajo a tiempo parcial con un umbral salarial más bajo para pagos de seguro nacional, trabajo a domicilio y otras formas de empleo autónomo, así como trabajo de jóvenes con contratos para la formación subvencionados y programas estatales. La norma laboral ha sido incapaz de dar marcha atrás a la tendencia hacia la desigualdad estructural dentro del núcleo y de hecho lo ha exacerbado<sup>23</sup>.

El trabajo a tiempo parcial responde aproximadamente al 25 % de la fuerza activa de trabajo, y el 80 % aproximadamente de la población de trabajo a tiempo parcial consiste en mujeres casadas. Trabajo a domicilio, trabajo temporal y autónomo han crecido considerablemente durante los años 70 y 80, mientras que el trabajo regular, el trabajo a tiempo completo, continúa en declive tanto para hombres como para mujeres.

### 5. Demanda de trabajo

Las demandas de trabajo por parte de los empresarios son en general la causa inmediata del crecimiento del trabajo flexible. La presión para recortar los costes laborales y el incremento de productividad a través del esparcimiento laboral ha conducido a una mayor confianza en formas marginales de empleo por empresas de ambos sectores del mercado, tradicionalmente "primario" y "secundario", y a expensas del trabajo regular y a tiempo completo.

Es importante distinguir dos posibles hipótesis:

1. La Dirección está respondiendo al débil mercado de trabajo (ver arriba) al explotar el creciente "ejército reserva de trabajo" para recortar costes y reafirmar el llamado *ius variandi* (managerial prerogative).

2. La respuesta está condicionada por la incertidumbre que existe en el mercado de productos antes que en el mercado de trabajo, —vgr. las empresas están reaccionando a la presión de la competencia en la importación y a la reducción general en la demanda de producto en ambas economías, la doméstica y la internacional—.

La primera opinión es sostenida en el trabajo de Atkinson sobre la empresa flexible (1985-1986); la segunda por Brown (1986) y por la investigación llevada a cabo por Rubery (1987) en el Departamento de Economía aplicada en Cambridge, que sugiere que la extensión a la que las empresas se compro-

meten en la flexibilización del trabajo depende fundamentalmente de las condiciones del mercado de productos particular de cada sector y no puede verse como respuesta generalizada al débil mercado de trabajo: "las empresas estaban... motivadas por su propia producción específica, y por los objetivos de mercado y no por las oportunidades de afirmar el control de la dirección ofrecido por la oferta de demanda excesiva y por la condescendencia de los sindicatos".

Esto se entiende porque el mayor salvamento en los costes y la mejora en la flexibilidad operacional, no se referían directamente a la organización del trabajo sino a la "cooperación" de los trabajadores requeridos. En última instancia se afirma que la fuerza de trabajo marginal irá en aumento, debido a la constante incertidumbre en los mercados de productos.

### 6. Desregulación

Es una respuesta al fallo percibido en el funcionamiento del mercado de trabajo y a la crisis fiscal del Estado que ha conducido a una política de reducciones en el gasto público. Así las medidas en el área de la Seguridad Social, que reducen la intervención del Estado, sirven a un doble propósito, por una parte, reducir el gasto público y por otra, apoyar el crecimiento del empleo infrarremunerado a través de subvenciones directas que complementen la política gubernamental activa del mercado de trabajo<sup>24</sup>.

Particularmente importantes son los cambios en el sistema de financiación nacional, que redujeron primeramente la carga del Estado en relación a las contribuciones debidas por empresarios y trabajadores, y posteriormente reestructuraron las normas de contribución para el trabajo infrarremunerado subsidiado<sup>25</sup>. Las reformas de la Ley de Seguridad Social de 1986 reducen la financiación pública para los gastos relativos al plan de pensiones del Estado y para la provisión del Estado en beneficios de asistencia no contributiva. La nueva legislación contempla un cambio fundamental hacia acuerdos en el sector privado para la Seguridad Social y alejados de la provisión estatal, un movimiento que indudablemente se hará a expensas del creciente número de trabajadores marginales infrarremunerados.

Dentro de la norma laboral se apunta a una "reprivatización" del mercado de trabajo debida a las restricciones del poder sindical dentro del mismo, así como lo estricto del mínimo legal de derechos<sup>26</sup>. Las fuerzas de la oferta y la demanda pueden ser revividas a través de la reactivación del poder de negociación privado. Ello significa un papel reducido para el Estado; generalmente esta política ha visto un rápido crecimiento de la intervención del Estado en los procesos del mercado de trabajo, y la emergencia de una nueva forma de política de empleo, que opera a través de subvenciones y otras formas directas de "dirección" del mercado de trabajo (empleo del servicio público y subvenciones directas que apuntaban a salarios reales encapotados en el fondo de la escalera ocupacional)<sup>27</sup>.

Sin embargo, estos nuevos modelos de actividad estatal son prácticamente regulados por normas legales, originadas en la ley pública o en las áreas más

tradicionales de la ley estatal. Más específicamente, la nueva política de empleo busca promover y legitimar la reemergencia del ejército reserva de trabajo eventual e infrarremunerado, así como apoyar el crecimiento de la mano de obra marginal. Esto refleja que los empresarios recurren cada vez más a la estrategia de la flexibilización laboral. La supresión de la protección legal se encuentra con obstáculos legales, mientras que el sistema creciente de subvenciones estatales la apoya activamente.

Es claro que la política es socialmente regresiva en el sentido de generar activamente una mayor desigualdad social. Se argumenta también que ni es económicamente eficiente<sup>28</sup>, ni probablemente solucione la crisis del gasto público<sup>29</sup>. La implicación para el sistema de relaciones industriales es que la presión a sindicatos y empresarios para un trabajo más flexible, creará más divisiones entre grupos de trabajadores, basadas, en parte, en la capacidad y sobre los límites ocupacionales, pero también en el acceso restringido al salario alto y protegido y a las áreas de productividad del empleo. En este sentido la discriminación social basada en el sexo, la raza y la edad es relevante como base para dicha división.

Bajo estas circunstancias el funcionamiento del mercado de trabajo queda deteriorado. El crecimiento de una gran masa de trabajo mal pagado e inseguro tiene también importancia económica e implicaciones fiscales. El declive en los salarios y en el standar laboral causarán la continua destrucción de la economía doméstica, situando un límite en la extensión de un posible renacimiento de la demanda total. La inseguridad incrementada del empleo también limita el potencial para la estabilidad fiscal, al reducir simultáneamente el beneficio al Estado, en materia de tasas y contribuciones, e incrementar las salidas en forma de demandas de beneficios asistenciales.

### 7. Algunos puntos más específicos

El programa del Congreso sugiere que enfoquemos respuestas legales a los cambios de límites, al nuevo contexto del *ius variandi*, y a las respuestas de los distintos actores a la situación cambiante. La división sugerida entre los desarrollos macro y micro es útil para distinguir dos cuestiones:

1. Cómo han respondido los conceptos legales de clasificación profesional al crecimiento de formas marginales de empleo a través de la economía, y en qué formas ha afrontado la técnica unos problemas importantes de política que han surgido de los efectos de la regulación entre los distintos grupos de trabajadores y entre la empresa y el Estado.

2. Cómo ha sido adaptado el contrato de trabajo a la naturaleza en cambio del trabajo individual, cuál ha sido la respuesta legal a los nuevos modelos de trabajo y formas de producción de los convenios colectivos en el nivel de la fábrica o establecimiento.

## 8. Categorías legales de trabajo y formas de desarrollo del empleo

### A) El significado de las clasificaciones legales

El complejo sistema italiano de clasificación profesional en el status ocupacional y en los grupos profesionales cualificados, no tiene equivalente en la ley laboral británica. En la práctica, "skill" es definido usualmente como formación en sentido formal y estructura de cualificación subjetiva; y al mismo tiempo, en el caso del aprendizaje, han sido muy importantes como bases para la definición de función, los sistemas de pago y las estructuras salariales; la organización sindical y la jurisdicción han crecido también alrededor de tales divisiones. Sin embargo, estas distinciones han tenido sólo un significado legal menor, como resultado del carácter voluntarista de la ley laboral británica y su énfasis sobre la autonomía del proceso de negociación colectiva, mejor ejemplificado a través del principio —presuntivo— de la no-ejecutividad de acuerdos en el nivel colectivo.

En el nivel individual del contrato de trabajo, el énfasis *laissez-faire* de la *common law* ha significado hasta ahora que al menos en el caso de trabajo manual (ver *infra*), el contrato prácticamente no sirve a otro propósito que el de legitimar la autoridad del empresario, en suma para los poderes disciplinarios del empresario los únicos términos para ser definidos dentro del marco legal eran las razones básicas de remuneración por hora, semana u obra. El contrato no servía al interés del trabajador respecto a la seguridad en el empleo, ni proporcionaba un derecho de pago más allá de la provisión inmediata del trabajo, proteger sus intereses en una función específica o conjunto de tareas, o limitar la extensión del *ius variandi* en la dirección y distribución del trabajo.

En algunos casos se incorporaban al contrato de trabajo la "costumbre y la práctica" como reglas de lugar de trabajo y convenciones; en términos legales tal protección de expectativas de los trabajadores quedaría sujeta al derecho del empresario de terminar el contrato de trabajo a voluntad, un poder que abarcaría las formas de disciplina del lugar de trabajo, incluida la suspensión y reducción de salarios.

Así las distinciones ocupacionales de la mano de obra se generaban como base para la "empresa" y la "organización sindical, legalmente eran relativamente poco importantes. De mucho más significado que las reglas de la "common law" de empleo, eran las actividades autónomas de trabajadores designados para defender los intereses en las funciones y beneficios, principalmente a través del mantenimiento del "closed shop" y de la extensión de la "common rule" o razón del sindicato para las categorías en el mercado externo, y las reglas de la "tort law" —"norma privada"— y la legislación de inmunidades que creció para regular esta actividad.

Con el desarrollo de la protección del empleo de principios de los 60, se ha otorgado un papel mayor a la ley laboral respecto a la relación de trabajo, pero es importante hacer notar cómo la legislación es limitada y cómo es desviado su impacto en el contrato de trabajo por la continua importancia de la

*common law*. El advenimiento de la legislación ha afectado a la *common law* respecto a la seguridad del trabajador (vid. *supra*); al mismo tiempo la interpretación de los derechos legales ha sido limitada en gran medida por las nociones de la *common law* sobre la autoridad del empresario<sup>30</sup>.

La legislación no tiene relación formal con los convenios colectivos —excepto en un sentido muy limitado bajo ciertas circunstancias, la operación de la legislación puede ser suspendida por el orden ejecutivo siendo los términos más favorables proporcionados por los convenios colectivos—. Así el contrato individual puede efectivamente incorporar las condiciones de un convenio colectivo, pero a éstas no se les da fuerza legal como normas presuntivas o imperativas —*ius cogens*—; formalmente a la conservación de los límites ocupacionales o al salario en los Convenios Colectivos; ni la ley laboral distingue entre las diversas formas de empleo como base para su regulación a la manera de los sistemas civiles —vgr. trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, trabajo a distancia en contraposición a la relación *standar* de trabajo regular, a tiempo completo e indefinido—.

Sin embargo, un problema significativo se formula en relación a la creciente fragmentación del concepto de trabajo dependiente, en el sentido de que muchas formas marginales de empleo son ahora excluidas del alcance de la Ley de Protección del Empleo —EPCA— y de la legislación de Seguridad Social. No hay una restricción legal, aunque había obligaciones en la práctica, en las regulaciones de tales relaciones de trabajo por los convenios colectivos. Sin embargo, su exclusión del rango de la protección legal es de central importancia para el tema de la flexibilidad laboral y de las respuestas legales al mercado de trabajo en cambio, en atención a la relativamente débil posición negociadora de los trabajadores en estas áreas y su mayor confianza en la ley para obtener protección.

### B) División legal general entre trabajo subordinado y trabajo autónomo

En el sistema británico, la clasificación legal principal y la única con significación, es la que distingue entre "empleado" —*employed*— y "auto-empleado" —*self-employed*—, subordinado y autónomo. Los derechos a la protección del empleo bajo la moderna legislación protectora y la participación en la Seguridad Social se restringe a trabajadores que se incluyen dentro de la categoría de "empleado"; y para este propósito un trabajador es "empleado" —*lease subordinado*— si trabaja bajo un contrato de servicio o trabajo. En otras palabras, la noción de la *common law* del contrato de trabajo es utilizada para definir el alcance de la legislación protectora<sup>31</sup>.

Esta clasificación legal fundamental corresponde a la división entre trabajo dependiente (subordinado) y trabajo no dependiente (autónomo) en los sistemas de la "tort law" —Derecho privado— vgr. *travail subordonné*, *lavoro subordinato*, y lleva a cabo la misma misión que consiste en identificar los límites legítimos de la ley laboral.

La protección se efectúa para el trabajador dependiente, debido a la especial naturaleza del contrato de trabajo. No existe una justificación similar

para proteger al trabajador independiente que corre los riesgos y obtiene beneficios y pérdidas.

El problema del trabajo "marginal" (clasificado en la zona gris entre trabajador y contratante independiente, y que no ha llevado a ninguna polémica en el UK), es sustancialmente el mismo que los tribunales italianos parecen haber encontrado a través de la noción de trabajo parasubordinado, esto es, el trabajo que no tiene una verdadera independencia económica como permitiría la descripción "arms length" aplicada al contrato de trabajo, pero al que le faltan las señales de subordinación que asociamos con la relación de trabajo standar, vgr. el control del empresario respecto a horario, lugar de trabajo; el compromiso del trabajador de lealtad y obediencia al empresario individual.

Una distinción crucial es la existente entre subordinación formal y dependencia económica como aspectos del trabajo dependiente<sup>32</sup>. La primera tenderá a excluir de protección a los trabajadores a domicilio—homeworkers—, al trabajo eventual—casual labour— y al trabajo subordinado contratado.

Bajo la segunda se incluirían, porque no tienen poder independiente en el mercado. El primero domina actualmente los casos legales<sup>33</sup>. El segundo ha tenido escasa aplicación en casos recientes<sup>34</sup>.

Un tema de mayor importancia es cómo han sido utilizadas las nociones de la "mutuality of obligation" dentro del contrato de trabajo para excluir a los trabajadores marginales de la categoría de trabajo protegido<sup>35</sup>. Debido a la discontinuidad en la provisión de trabajo y a la irregularidad en el pago que caracteriza a los contratos, a los que se dice que les faltan los necesarios elementos de continuidad y dependencia mutua que identifica la relación de empleo standar (paradigmática). En este punto es importante ver como el acercamiento de la common law en la regulación de la relación de trabajo, que es "secante" con la noción de trabajo dependiente—el contrato de servicio o el de trabajo— adoptado en la legislación protectora.

Hay otras dos fuentes principales de clasificación laboral:

1. En Seguridad Social, muchos trabajadores dependientes son excluidos de la participación si ganan por debajo del salario mínimo semanal (wage threshold) vgr. ni pagan contribuciones ni reciben beneficios de la misma<sup>36</sup>. La Ley de 1985 introdujo un nuevo sistema de contribuciones, que tenía por finalidad elevar el límite al final de la escala ocupacional; al efecto estableció un subsidio para la creación de funciones pagadas por debajo del salario mínimo, a través de una rebaja en las contribuciones en estos sectores. Esto excluye a muchos trabajadores a tiempo parcial<sup>37</sup>, que, por ello son efectivamente excluidos del sistema de Seguridad Social, excepto en el caso en que sean reconocidos como dependientes los trabajadores que constituyan el sosten de la familia.

2. Muchos trabajadores son excluidos bajo la EPCA por el requisito de la continuidad del empleo<sup>38</sup>. Este exige trabajar durante 16 horas semanales sin una interrupción significativa, durante un período de al menos 2 años antes de la terminación o de la acción de otro empresario<sup>39</sup>. De nuevo los trabajadores a tiempo parcial son excluidos, a menos que trabajen un número de horas sustancial y semanalmente regulares.

El Gobierno propone la exclusión de más trabajadores a tiempo parcial al elevar el umbral a 21 horas por semana; el requisito de empleo continuo excluye a muchos trabajadores eventuales. El período de cualificación subjetiva fue extendido de 6 meses a un año en 1979 y después a 2 años en 1985<sup>40</sup>. En 1984 se estimó que una de cada cuatro demandas de despido improcedente era de trabajadores con dos años de servicio.

Los trabajadores temporales son excluidos por una previsión especial que permite contratar fuera de la legislación; dicho contrato fue apoyado por la reforma de 1982 que redujo la condición mínima requerida para garantizar al trabajador algún contrato de este tipo que fuese efectivo; esa condición que era previamente de un año es ahora de dos años<sup>41</sup>. En general, podemos decir que el requisito de la continuidad de la relación de trabajo es el más irregular y difícil de satisfacer<sup>42</sup>.

Algunas normas protegen el trabajo autónomo, así como las categorías de trabajo marginal de la "zona gris", principalmente la legislación antidiscriminatoria—Sex Discrimination Act, Equal Pay Act, Race Relation Act—. Los poderes de los "wages councils" ("consejos de salarios") se han dirigido tradicionalmente a proteger, no sólo a los trabajadores dependientes, sino también a los trabajadores a domicilio y a los trabajadores eventuales<sup>43</sup>. Ahora los "wages councils" cubren sólo una pequeña parte del sector infrarremunerado.

#### C) Formas típicas y atípicas de trabajo subordinado: trabajadores a tiempo parcial, trabajadores temporales, trabajo infrarremunerado

Los dos primeros grupos, a causa de las reglas de continuidad del empleo del capítulo 13—supra— de la EPCA, son legales. Estas formas de trabajo se encuentran a menudo en grandes empresas y dentro de áreas de organización sindical (a sensu contrario el trabajo a domicilio y otras formas de trabajo a distancia, infra), pero los sindicatos tienden a proteger a los trabajadores del núcleo; las estructuras de pago discriminan a la mujer y a los trabajadores a tiempo parcial<sup>44</sup>. Los sindicatos están negociando convenios colectivos que regulan el trabajo temporal, pero éstos generalmente protegen a los trabajadores a tiempo completo antes que proporcionar seguridad a los trabajadores temporales.

#### D) "Trabajo parasubordinado"

Esta categoría incluye tanto trabajadores a domicilio, como trabajo subcontratado, así como el trabajo "autónomo", servicios privados y generalmente trabajadores eventuales. El rasgo distintivo de estos grupos es que, en contraposición a las formas de trabajo flexible, suponen una prestación que es desplazada por el empresario en el mercado externo de trabajo en intervalos periódicos, para dirigir con éxito la demanda de trabajo fluctuante, posteriormente readsorbida, vgr. "travail precaire". Dicho trabajo se encuentra en:

1. Contrataciones donde las condiciones del débil mercado de trabajo fuerzan a los empresarios a recurrir a la expansión del trabajo como una forma de contener los costes (generalmente servicios privados, áreas de manufactura tales como la construcción o el sector textil).

2. Contrataciones con débil organización del trabajo y suelo salarial no efectivo, que prevendría a los empresarios de adoptar tales prácticas. La segmentación de los mercados de trabajo y de producto es una causa importante del crecimiento de estas formas de empleo en sectores concretos.

Hay que hacer notar que la distinción entre trabajo "precario" y las formas más regulares de trabajo flexible, como trabajo regular a tiempo parcial y trabajo infrarremunerado, no es absoluta y además éstas permiten a los empresarios recortar costes<sup>45</sup>. De hecho, muchos trabajadores a tiempo parcial "regular" y trabajadores fijos infrarremunerados, se mueven dentro y fuera del empleo, entre la empresa y el mercado externo en la forma de "travail precare".

Las razones del cambio del personal son el resultado de las condiciones de trabajo en declive y del acceso restringido que tales trabajadores tienen al salario alto y a las funciones de alta productividad; esto es, la segmentación del trabajo dentro de la empresa tiene el efecto de fragmentar la oferta de trabajo en el mercado externo.

#### *E) Trabajadores en contrato de formación y otros en el esquema del gobierno*

Los altos y crecientes niveles de desempleo, particularmente entre los jóvenes, han necesitado de la intervención del Gobierno a gran escala en la forma de proyectos de "make-work", iniciativas de formación patrocinadas por el Estado y subsidios de desempleo.

El más significativo en términos de números es el YTS (Youth Training Schemes) o Proyecto de Formación de Jóvenes, que en 1986-87 se extendió a 500.000 trabajadores en formación con edades comprendidas entre 16 y 17 años. El YTS combina elementos del contrato de aprendizaje, subsidio y proyectos de make-work. Los planes de aprendizaje tradicionales han sido integrados en el sistema de formación financiada a través de la subvención del YTS; este desarrollo ha intensificado el papel del Gobierno en la política de formación, a costa de los sindicatos, y ha conducido a cambios importantes, en particular al abandono gradual del principio de "time serving" — "tiempo de servicio" — en el aprendizaje.

Al mismo tiempo, la cantidad total de contratos de aprendizaje ha disminuido considerablemente desde fines de los 70. Se plantea la duda sobre si el proyecto opera más como un programa de "make-work" y subsidio al empleo para la formación de trabajadores situados al final de la escala ocupacional. El proyecto de "make-work" más importante es el "Community Program", que se extendió en 1986-87 para dar entrada a 250.000 personas principalmente entre los 18 y 24 años.

Estos programas han creado un nuevo status dentro del mercado de trabajo. Los trabajadores en formación del YTS y los principiantes del "Communi-

ty Programme" no tienen status de trabajador y son excluidos de la Legislación de Protección del Empleo y de la de Seguridad Social<sup>46</sup>. La legislación de Seguridad Social ha sido adaptada para permitir el traslado de beneficios en caso de negativa a que se realice un YTS o un plan de CP — "Community Programme" —. El YTS, en particular, paga salarios o "permisos" muy bajos a los trabajadores en formación, en escasas ocasiones supera el nivel de los beneficios asistenciales, habiendo disminuido los salarios en el curso de los últimos años.

#### *F) Diferencias entre trabajadores de cuello blanco ("personal de oficina") y trabajadores de cuello azul ("manuales")*

Históricamente la ley laboral británica no ha realizado una distinción formal entre "personal de oficina" y "trabajadores manuales". Ahora bien, el contrato de trabajo supuso un cauce legal para la protección de las superiores condiciones laborales de los trabajadores de cuello blanco, en el mismo sentido se dirigieron las normas del Gobierno sobre pago del salario; dicha protección prácticamente se extendió también a los trabajadores de cuello azul o manuales pagados por hora de trabajo efectivo. La ley realizó una distinción dentro de los trabajadores manuales a efectos de garantizar el salario, entre trabajadores retribuidos semanal o mensualmente y aquellos otros trabajadores manuales pagados por hora u obra.

Hasta los años 70, prácticamente todos los Convenios Colectivos regulan contrataciones de trabajadores manuales retribuidos por hora. Los contratos de estos trabajadores podían extinguirse a voluntad del empresario, no dando al trabajador ningún tipo de indemnización. La "common law" condicionó el derecho a la indemnización al trabajo efectivamente realizado. Por contra, se permitía que los trabajadores asalariados y los gerentes (éstos generalmente cuando eran contratados a término fijo) pudiesen reivindicar indemnizaciones en el caso de extinción del contrato por violación del mismo por parte del empresario.

La relación laboral ha llegado a estar "regularizada" con una extensión mayor debido al crecimiento, durante la década de los 70, de la burocratización en las relaciones de trabajo, incluida la formalización de los sistemas de pago y el desarrollo para muchos trabajadores manuales de las pensiones, subsidios de desempleo y los procedimientos disciplinarios. Cuando así ha ocurrido, los Tribunales se han mostrado más dispuestos a hacer uso de las normas del "common law" en elaboración, para proteger las expectativas de los trabajadores contra el abuso de poder del empresario (vid. infra sobre el contrato de trabajo). Así podría decirse que cuando las condiciones de empleo de los trabajadores manuales fuesen mejoradas, sus "derechos" en la relación de trabajo continua estarían dotados de un significado legal mayor.

La vieja distinción entre trabajadores de cuello blanco y de cuello azul tiene una importancia cada vez menor. Al mismo tiempo, la protección incrementada, tanto a nivel legal como institucional, y acordada para el núcleo de trabajadores manuales, no se extendió a las categorías de trabajo manual

donde los contratos de trabajo quedan efectivamente sujetos a la voluntad empresarial<sup>47</sup>. Así, la distinción entre trabajo núcleo y trabajo marginal es sustituida por la de personal de oficina —“staff”— y trabajadores manuales —“manual”—, “trabajadores de cuello blanco” y “trabajadores de cuello azul”.

### G) Ganadores y perdedores

¿Por qué el tema de la flexibilidad está tratado tan desigualmente? La flexibilidad es realizada a expensas de los grupos marginales y en beneficio de los trabajadores del núcleo; es significativa la ausencia de un mínimo legal y efectivo de derechos. La autonomía de la voluntad no opera, en tiempo de recesión, en protección de los grupos más débiles de la fuerza de trabajo, cuando la competencia laboral se intensifica y el poder de negociación de los trabajadores se ve severamente reducido en ciertas áreas del mercado de trabajo. No existen obstáculos ni legales ni institucionales para el continuo deterioro del “standar” laboral en las áreas ya referidas del mercado de trabajo.

Un punto importante es la ausencia total de cualquier equivalente británico a los planes propuestos para participar en temas como el desempleo o los costes generales de reestructuración, es el caso del “desempleo parcial” —“partial unemployment”— o de los “proyectos de compensación a corto plazo” en Alemania del Oeste —“short-time compensation schemes”—, de la “Cassa Integrazione Gaudagni” en Italia, así como de la “participación en el trabajo” —“work sharing”— y los “proyectos de jubilación anticipada” en Francia —“early retirement schemes”. Esto, unido a la falta de un mínimo legal de derechos y a la crisis de la Seguridad Social en los años 80, podría hacernos ver el carácter distintivo de la evolución del mercado de trabajo británico respecto al resto de los mercados laborales europeos.

### H) Respuestas legales en general

Los Tribunales parecen haber respondido al cambio en el mercado de trabajo al ampliar las categorías de trabajo no dependiente<sup>48</sup>. La legislación ha seguido el mismo camino a través de la ampliación de los períodos de cualificación para la protección del despido y a través de la exclusión de la protección gubernamental de los trabajadores en formación (vid. supra)<sup>49</sup>. Es importante recordar que la incompleta cobertura de la EPCA no comenzó en 1979, sino que fue parte del proyecto de Estatuto desde su comienzo.

Volvemos a la cuestión originaria, la ley ha respondido al mercado de trabajo cambiante:

— Por una parte, refuerza activamente el ius variandi del empresario, animándolo a tomar ventaja del débil mercado de trabajo a través de “estrategias” de flexibilización laboral.

— Y por otra parte, refuerza un cambio distributivo dentro del empleo, que ha supuesto el fortalecimiento de la posición de los trabajadores del núcleo frente al detrimento de las categorías marginales. Es importante saber

que este desarrollo legal es el producto de una temprana evolución histórica de la norma laboral: su énfasis en la relación de trabajo standar como foco de protección, el conjunto de derechos protectores con una referencia continua a la subordinación del trabajador a las necesidades de la empresa y la más general adhesión del Estado a intervenir directamente a través de la legislación para regular los términos del contrato de trabajo.

### 9. Regulación de las relaciones de trabajo a nivel de empresa

En este apartado se incluyen cuestiones como la efectiva adaptación del contrato de trabajo a las nuevas formas de trabajo flexible, la regulación del ius variandi y la protección de las expectativas del trabajador individual contra las fluctuaciones económicas; así, como la eficacia de la legislación antidiscriminatoria, y específicamente la EPA, al armonizar términos y condiciones de empleo dentro de la empresa.

#### A) El contrato de trabajo y la flexibilidad

Un caso importante es el de Gresswell versus Consejo de Crédito Interior (1984), que discute el alcance del “deber de adaptación del trabajador a los cambios tecnológicos que se produzcan en el lugar de trabajo”.

Los casos de despido por exceso de personal —“redundancy”— y despido improcedente —“unfair dismissal”— plantean si la violación del contrato de trabajo por el empresario al modificar unilateralmente los términos y condiciones laborales no conducirán a una situación injusta. Ambos conceptos de despido implican que el empresario actuará justamente cuando los intereses de la empresa justifiquen una reorganización concreta, aunque los casos no son siempre consecuentes el uno con el otro.

Los Tribunales podrían proceder de nuevo a la supresión de obstáculos para facilitar la flexibilización laboral. La falta de soluciones efectivas en el caso de violación del contrato de trabajo determina que el ius variandi está casi asumido en la práctica, mientras que el resultado del litigio sobre despido improcedente no puede predecirse de antemano<sup>50</sup>.

En el caso de traslado de un trabajador regido por las “Regulaciones garantías de los traslados” (“Transfer of Undertakings [Protection of Employment] Regulations” de 1981/1984 se produce una cierta preservación del ius variandi por el reg. 8[2]) que establece que cualquier despido en conexión con un traslado es potencialmente justo cuando la razón o la razón principal es “causa económica, técnica u organizativa que determine cambios, bien en la mano de obra (el trasladado), bien en quien la traslada”. Esta categoría de razones económicas ha sido ampliamente definida por las decisiones del Tribunal<sup>51</sup>. La ley en este aspecto está en un estado de confusión, no existe ningún principio unitario para indicar la relación entre demandas por despido por exceso de personal y por despido improcedente.

Otros casos importantes incluyen cuestiones que se refieren al efecto que tiene sobre el contrato de trabajo la repudiación unilateral por el empresario de los Convenios Colectivos<sup>52</sup>. En algunos de esos casos los Tribunales se mueven en la dirección de la protección de “derechos de los trabajadores protegidos por la ley”, donde, si bien, el *ius variandi* aparece potencialmente anulado, surge con todo su vigor la figura de la novación contractual tras una indemnización por despido improcedente anterior.

Este desarrollo legal, de gran importancia para las relaciones estables de trabajo, tiene poco valor en el contexto del empleo marginal donde no existe una estructura institucional que regule el ejercicio arbitrario del *ius variandi* y donde la relación de trabajo es típicamente irregular y discontinua.

Generalmente, el énfasis en la ley laboral británica sobre la libertad de contratación, que contrasta con el uso continental de “normas imperativas” o de *ius cogens* que regulan el contrato de trabajo, quiere decir en la práctica que resulta aún problemático confiar en el contrato como forma de protección para el trabajador<sup>53</sup>.

Sin embargo, podemos ver como podrían afectar al desarrollo del contrato de trabajo los cambios en la negociación colectiva. Ya vimos el impacto de los procedimientos disciplinarios y la formalización creciente de términos y condiciones en el área donde los Tribunales están progresivamente extendiendo el uso de las soluciones específicas para proteger los derechos procedimentales del trabajador, normalmente sólo restringidos a los funcionarios<sup>54</sup>. El desarrollo de los procedimientos disciplinarios voluntarios en los sectores público y privado igualmente han sido conocidos como complementarios al uso de la norma sobre despido improcedente, para preservar los derechos de los trabajadores<sup>55</sup>.

Los nuevos Convenios Colectivos “single-union”, que son asociados con la nueva tecnología, muy a menudo contienen previsiones detalladas relativas a formación, antigüedad y promoción, pensadas para conferir derechos a los problemas sobre estas previsiones, enfrentándose los Tribunales a nuevos conflictos de interpretación del contrato de trabajo y quizá a la revisión de nociones tradicionales de subordinación. Otro sector donde podrían hacerlo es en el de la participación de la función<sup>56</sup>.

### B) El impacto de la legislación antidiscriminatoria

En la práctica, el sexo junto con la edad han sido las bases más importantes para la clasificación de los trabajadores dentro de la empresa; la EPA es de gran importancia para igualar el salario de las mujeres trabajadoras al de los varones y para la reducir la segregación de la tarea. Una vez la diferencia en materia de salario haya disminuido, la razón fundamental para dicha segregación desaparece para los sindicatos temerosos de la competencia de costes bajos y del intento del empresario de explotar tales recursos de trabajo barato —“cheap labour”—; las mujeres constituyen un grupo distinto en el mercado de trabajo, siendo una mano de obra barata.

El principio del valor igual —“equal value”— o el “valor comparativo” —“comparable worth”— fue introducido en la ley laboral británica por diversas regulaciones<sup>57</sup>. El informe comparativo adoptado por la nueva ley es una evaluación formal de la función. Sin embargo, el alcance de garantías de importancia queda poco claro, aunque de mano de la legislación parece que se permite un abanico más amplio de procedimientos para la reclamación de un nuevo valor igual —“equal value”— que era y todavía es permitido en el caso de reclamaciones basadas en un trabajo similar (“like work”) y en un trabajo estimado como equivalente por un proyecto de evaluación de la función voluntaria.

Si los Tribunales permiten una defensa de las “fuerzas del mercado” en expansión para demandas de valor igual, desaparecen las disparidades de pago permitidas, que son justificadas con referencia a otras estructuras de pago existentes (como en la defensa del “proyecto de evaluación de la función preexistente”) o fuerzas del mercado externo (“factor material”); luego el impacto de la ley en términos de reformar estructuras de pago y armonizar términos y condiciones de trabajo de trabajadores y trabajadoras se verá limitado necesariamente. La extensión de esta defensa es aquí un problema legal crucial y aún no ha surgido una respuesta<sup>58</sup>.

## 10. Política de empresarios y sindicatos (sólo un esbozo)

### A) Respuestas de la dirección al mercado de trabajo en cambio

Como se ha discutido, es probable que el uso de las estrategias de empleo flexible por parte de los empresarios es más una reacción a los débiles mercados de productos que al debilitado mercado de trabajo, aunque el último es una condición necesaria de tales estrategias.

En el sector privado, aquellas áreas que están bajo la presión de los costes donde los mercados de productos son altamente competitivos o están sujetos a la penetración de grandes importaciones, son también aquellas donde el trabajo marginal tiende a estar concentrado; esto es, los servicios privados, como venta al por menor, distribución, sector hotelero y abastecimiento, sector textil y del calzado, sector de la construcción<sup>59</sup>.

En el sector público, la presión en el gasto del Gobierno a nivel nacional y local, y la presión directa de ésta a través de la política de “privatización” están empujando al crecimiento de la subcontratación. Las estrategias de flexibilización para recortar costes que rodean el trabajo no protegido —mujeres casadas, jóvenes trabajadores, trabajadores desplazados— no son necesariamente universales ni eficientes.

Recortar costes a corto plazo a través de las estrategias de trabajo flexible puede comprometer la productividad a largo plazo; en particular, y a la luz de los costes a corto plazo que implica la adaptación a la nueva tecnología, tales estrategias de recortar los costes dificulta dicha adaptación. Dependiendo del trabajo barato —“cheap labour”— para contener los costes puede hacerse a expensas de la capacidad productiva a largo plazo de la empresa<sup>60</sup>.

En contraste a las empresas de los sectores expuestos, las empresas capaces de invertir en nueva tecnología también tienen capacidad para crear funciones estables y con un salario alto para sus trabajadores; de ahí el énfasis en la protección de la función y en los derechos de antigüedad en muchos convenios colectivos, "single-union" y en convenios colectivos "greenfield site". Así el desarrollo irregular entre empresas y sectores, en términos de acceso a capital y nueva tecnología, conduce a una mayor segmentación del mercado de trabajo entre sectores protegidos y no protegidos.

### B) Respuestas de los sindicatos al mercado de trabajo en cambio

Los sindicatos han sido tradicionalmente hostiles al trabajo a domicilio y han tolerado pocas veces el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal. El tratamiento desigual dado a las mujeres trabajadoras en muchos convenios colectivos, proyectos de evaluación de la función y en acuerdos de despido por exceso de personal da fe de la discriminación por razón de sexo. Esto está cambiando, en particular en el sector público donde, con el ímpetu de la lucha por la igualdad —"equal value litigation"— está teniendo lugar una revisión exhaustiva de las estructuras de pago en el nivel gubernamental local, siguiendo un convenio colectivo de hace dos años.

El efecto del "valor igual" —léase principio de igualdad—, en cuanto que está asistiendo al crecimiento y consolidación de la organización sindical en el sector de servicios privado y a la promoción de la armonización del salario por la política sindical, podría ser considerable en el futuro.

A nivel nacional, puede estar surgiendo una división entre sindicatos y representantes de mujeres trabajadoras e infraremuneradas y sindicatos más fuertes —como el de electricistas e ingenieros—. Mientras que los primeros consideran la legislación protectora como una forma de mantenimiento de las condiciones de empleo en los sectores más vulnerables del mercado de trabajo; los segundos no tienen necesidad de tal legislación y podrían considerar la creciente intervención legal como una vuelta a la "incomes policy" —"política de utilidades"— y como una ingerencia innecesaria en las diferencias salariales.

A nivel de fábrica, el uso incrementado del trabajo marginal parece estar llevando a los sindicatos a concluir acuerdos que regulan el uso del trabajo temporal y el subcontrato. Los Convenios Colectivos que regulan el trabajo a domicilio se han encaminado a un doble propósito:

— Proteger la mano de obra regular.

— Acordar de manera prioritaria la distribución del trabajo<sup>61</sup>. Así un elemento importante puede ser la protección de la legislación sobre negociación colectiva como una forma de perfeccionar la posición de estos trabajadores marginales.

Entre los intereses a largo plazo de los sindicatos está el de no excluir a los trabajadores marginales de protección, sino buscarles una mejora en la calidad de sus condiciones de empleo, así como reducir los beneficios percibidos por los empresarios por estrategias de flexibilización. Si el efecto producido

es la creación de empleo regular a expensas de funciones marginales, esa será una desventaja para los trabajadores que normalmente ocupan dichas funciones. No hay evidencia de que mujeres y jóvenes trabajadores desplazados no aceptaran un empleo regular si el mismo fuera puesto a su disposición.

### 11. Pensamientos finales: dos concepciones de flexibilidad

Podemos distinguir dos concepciones de flexibilidad que se corresponden con dos acercamientos legales diferentes.

1. El primero parecido a la flexibilidad "funcional" —"functional flexibility"— de John Atkinson, que se refiere a la adaptabilidad creciente del contrato de trabajo individual, asociada con definiciones de función "multicualificadas", flexibilidad en términos de horas de trabajo y en los sistemas de pago. Este tipo de acuerdo está llegando a ser más común como resultado de la nueva tecnología y también a causa del desarrollo del complejo "nuevo modelo" de convenios colectivos a nivel de fábrica y compañía. Esta flexibilidad, mientras implique romper demarcaciones de viejas funciones y prácticas de trabajo previamente establecidas, no necesariamente tiene que destruir la seguridad de la función, pero puede preservarla de un gran número de formas. Los nuevos acuerdos institucionales pueden llegar a establecer la relación de trabajo, de ahí las previsiones detalladas sobre antigüedad, derechos de promoción y formación, seguridad de la función a largo plazo, protección contra el despido arbitrario. La empresa de esta forma asila a sus "trabajadores no marginales" —"core workers"— de la inseguridad e incertidumbre externas.

Las instituciones legales pueden responder positivamente a esta evolución —el contrato de trabajo tendrá un papel en expansión como expresión legal de los derechos individuales regulados inicialmente por convenio colectivo—, esto es, el contrato no desplazará al convenio como fuente normativa, pero permitirá una expresión legal más amplia para esta normativa a nivel individual.

La burocratización de las relaciones a nivel de fábrica necesita completarse con una protección legal más activa del papel del trabajador en la empresa. De otro modo, la pervivencia de los viejos métodos de control del trabajo expone al trabajador más débil a un ius variandi no regulado. Las nociones contractuales pueden expresar los derechos recíprocos y las obligaciones de empresarios y trabajadores<sup>62</sup>.

2. El otro tipo de flexibilidad implica el uso de formas marginales de empleo para recortar costes laborales, a través del crecimiento del trabajo sistemático y de la explotación del trabajo barato. Este tipo depende de la negación de la seguridad del empleo para los grupos afectados. No pueden reclamar en la empresa como lo hacen los trabajadores del núcleo —"core labour"—, sino que en su lugar han de enfrentarse a los efectos plenos de la incertidumbre externa. El aumento del trabajo marginal está predominantemente asociado con el declive de las cualificaciones y con la pérdida de las funciones cualificadas que la nueva tecnología está causando en algunos sectores. Las implicaciones para la norma laboral son de gran alcance —¿Cómo

proteger a tales trabajadores?—. Aquí la norma laboral hace una intersección de ambos con la política social en el más amplio sentido y con los objetivos de la legislación antidiscriminatoria. La tendencia usual en el caso de la legislación es asistir a los empresarios en estrategias de flexibilización laboral.

Poca o ninguna atención se ha dedicado a las formas en que la norma laboral puede contribuir a la cooperación entre sindicatos y dirección en problemas de flexibilización; en sentido contrario, la desregulación está sirviendo para socavar la negociación colectiva en muchos sectores de la economía. Sin embargo, los beneficios derivados de la productividad pueden llevarse a cabo con mayor efectividad a través de la regulación conjunta. Hay una necesidad de reforma legislativa basada en las nuevas concepciones del papel de la ley en este sector<sup>63</sup>, pero en suma, debido a la adherencia del Gobierno a una política de libre mercado, no está claro hasta dónde está preparado el movimiento obrero para seguir la tendencia existente.

### III. Sindicalismo de los trabajadores de cuello blanco versus trabajadores de cuello azul

#### 1. Trabajadores de cuello blanco versus trabajadores de cuello azul en la ley

##### A) Norma colectiva

A diferencia de la ley americana, la norma laboral británica no prohíbe la sindicación del personal "administrativo" o de "vigilantes", ni requiere que trabajadores "profesionales"<sup>64</sup> se unan a sindicatos separados de "no profesionales"<sup>65</sup>.

Ciertamente, y en general, no hay controles legales sobre qué trabajadores pueden afiliarse y a qué sindicatos. Uno de los pocos preceptos es el que ha sido interpretado como prohibición a los empresarios de discriminar deliberadamente a los trabajadores sobre la base de su afiliación a un sindicato concreto, precepto que sirve para demostrar que el Estado no tiene interés alguno en elegir un determinado sindicato para los trabajadores, política que también sigue el empresario.

Al mismo tiempo, la ley no permite que los sindicatos ejerciten por sí mismos el control sobre los trabajadores a quienes se permitiría unirse a un sindicato. No sólo es un asunto de reconocimiento permisivo de "closed shop" — cláusula de taller cerrado—, es también un tema de reconocimiento legal de acuerdos intersindicales referentes a derechos de organización; destaca el "Acuerdo Bridlington" entre sindicatos que forman parte del TUC.

Así la clasificación de los trabajadores para el propósito de la negociación colectiva es un asunto totalmente abierto a la negociación entre sindicatos y empresarios y entre sindicatos entre sí. Esto quiere decir que la división de trabajadores, entre, vgr., trabajadores de cuello blanco y trabajadores de cuello azul, es en principio una clasificación social y no una clasificación legal.

### MAYORES SINDICATOS BRITANICOS Y TRABAJADORES DE "CUELLO BLANCO". 1986

SECTOR PRIVADO (también con miembros del sector público)		
ASTMS	Asociación de personal científico, técnico y supervisor .....	390.000
TASS	Personal técnico, administrativo y supervisor .....	251.000
ACTS	Asociación de personal de oficina, técnico y supervisor (aproximadamente) .....	150.000
	Una sección de: TGWU. Sindicato de transportistas .....	1.430.000
MATSA	Asociación de gerentes, técnicos administrativos y supervisores. Una sección de: GMBU-S ...	—
APEX	Asociación de personal profesional (profesiones libres), ejecutivos, oficinistas e informáticos ...	90.000
EEPTU	Sindicato de electricistas, electrónicos y telecomunicadores (Sección de White Collar) .....	348.000
BIFU	Sindicato de la Banca y Finanzas .....	157.000
EMA	Asociación de Ingenieros y managers .....	40.000
SECTOR PUBLICO		
NALGO	Asociación de oficiales del Gobierno Nacional y Local .....	750.000
CPSA	Asociación de Servicios Públicos y Civiles .....	147.000
IPCS	Instituciones de Sirvientes Profesionales .....	89.000
SCPS	Sociedad de Sirvientes privada y pública .....	87.000
IURSF	Federación de Personal de oficina del crédito interior .....	55.000
NUT	Sindicato Nacional de Profesores .....	208.000
NAS/WT	Asociación Nacional de Profesores/as .....	128.000
SINDICATOS NO AFILIADOS AL TVC		
AMMA	Asociación de amas de casa y asistentes (profesores de escuela) .....	113.000
CBU	Sindicato del Banco de Compensación .....	102.000
<i>Nota: Sindicatos de trabajadores cualificados (TVC)</i>		
AEV	Sindicato de Ingenieros Reunidos .....	975.000
NCV	Sindicato de Comunicaciones Nacionales .....	161.000
NGA	Asociación Gráfica Nacional (impresión) .....	126.000
SOGAT	Sociedad de Negocios Gráficos aliados (impresión y distribución) .....	206.000
Afiliados		
	1979	1986
Total número de sindicatos en 1986: 375 .....	13.200.000	10.800.000
Número asociados al TUC en 1986: 89 .....	12.000.000	9.600.000

### B) Norma individual

La norma individual en Reino Unido ha sido utilizada frecuentemente para trazar distinciones entre trabajo manual y otros. Antes del siglo XIX, el Estatuto de los Trabajadores preveía que todos los hombres capaces y formados físicamente fuesen requeridos para trabajar, pero dicha obligación sólo se aplicó a éstos en las ocupaciones manuales. Aquellos que tenían una cualificación especial (“artesanos”) eran requeridos para trabajar en su propio comercio; quienes no tenían cualificación especial eran requeridos para trabajar como agricultores. Sin embargo, los “caballeros” estaban exentos de tal obligación; entre éstos se incluía a los graduados universitarios.

Aunque una gran parte del aparato regulador del Estatuto fue barrida a principios del siglo XIX —como por ejemplo, la fijación del salario por los Magistrados locales—, posteriormente la legislación hizo el mismo acercamiento al status social. La “Trucks Act”, que regulaba los salarios, se aplicó originariamente sólo a artesanos especializados, para después extenderse a todos los trabajadores manuales. La “Trucks Act” de 1896, reguladora de las sanciones financieras aplicadas a los empresarios, fue excepcional porque parte de ella se aplicó no sólo a trabajadores manuales sino también a los trabajadores de los talleres<sup>66</sup>.

Cabe destacar que la Trucks Act ha sido recientemente derogada, para ser sustituida por un sistema de libertad de contratación que no reconoce la distinción “manual-no manual”<sup>67</sup>. Sin embargo, el nuevo sistema distingue entre trabajadores de taller y otros, y proporciona una especial protección a los primeros.

La influencia de las clasificaciones de las ocupaciones basadas en el status puede también verse en la norma elaborada por el juez. La distinción, por ejemplo, entre “siervos” y “contratantes independientes”, después de ser tema de muchos debates técnicos, podría todavía realizarse en 1880 sobre la base de que una persona llamada a ser “siervo” no podría posiblemente serlo, porque, como en el caso del gerente, era “casi un caballero”<sup>68</sup>. Hoy en día podemos ver rasgos de la misma aproximación, casos en el que los trabajadores del status alto prefieren definir su propia posición como “empleados” o contratantes independientes antes que como trabajadores manuales del status bajo. Ahora bien, podemos aplicar a la norma individual la observación que hicimos en relación a la norma colectiva, a saber que la distinción “white collar-blue collar” era una distinción social y no legal. La única diferencia es que a través de la interpretación del contrato de trabajo, de acuerdo con la “costumbre y la práctica”, o a la luz de la conducta actual de las partes, los Tribunales frecuentemente, —en los casos de norma laboral individual—, entran en contacto con definiciones construidas socialmente.

Hémos de destacar que frecuentemente los trabajadores de cuello blanco reciben su remuneración incluso en los casos de falta al trabajo por enfermedad, así como días de fiesta retribuidos y complementos. Son diferencias que los Tribunales apoyan cuando interpretan los contratos de trabajo.

Los esfuerzos realizados en los años 70 y a principios de los 80 reducen tales distinciones, pero una investigación reciente demuestra que no se está llevando a cabo, excepto por unas pocas empresas japonesas de importancia, que tratan de eliminar los ejemplos más obvios de apartheid industrial, tales como proporcionar comedores separados para diferentes “grupos profesionales” de empleados.

### 2. El sindicalismo de los trabajadores de cuello blanco en la práctica

Uno de los rasgos más destacados del desarrollo de los sindicatos británicos en este siglo, ha sido el firme crecimiento de la sindicación entre los trabajadores de cuello blanco; dichos trabajadores no son muchos en proporción a los trabajadores de cuello azul si los comparamos con los afiliados a los sindicatos de estos trabajadores. Sin embargo, vale la pena hacer notar que la sindicación de los trabajadores “white collar” todavía queda lejos y muy atrás de la sindicación de los trabajadores “blue collar” —cerca de un 30 % frente al 50 %—, y también que dicha sindicación ha tenido lugar en el sector público más que en el privado. Por lo tanto, la política del Gobierno diseñada para promover las industrias de servicio en el sector privado y reducir la mano de obra empleada en el sector público puede dirigirse no sólo a reducir la cantidad de sindicación total, sino también a detener el crecimiento de la sindicación de los trabajadores de cuello blanco.

Algunos trabajadores forman secciones especializadas unidas a sindicatos generales, como por ejemplo el sindicato de trabajadores del transporte, TGWU, pero mayor interés y un mayor crecimiento subyace en los sindicatos específicos de trabajadores de cuello blanco, como ASTMS —Asociación de personal científico, técnico y supervisor— y APEX —Asociación de profesionales, ejecutivos, oficinistas y programadores—.

Los sindicatos para capataces y supervisores no son nuevos en el Reino Unido (después de todo el “Ironworkers Union” —Sindicato de trabajadores del hierro— de mitades del siglo XIX, era principalmente un sindicato que empleaba a sus propios asistentes, sólo se desenvolvía a nivel interno). Sin embargo, el crecimiento de sindicatos como ASTMS desde los años 60 ha llamado la atención. Un rasgo destacable de la estrategia de ASTMS ha sido definirse más como un sindicato que defiende específicamente los intereses de los “white collar” y que indica, predominantemente que los sindicatos de “blue collar” no logran afiliar trabajadores “white collar”.

En este punto, por ejemplo, ASTMS advirtió a sus nuevos miembros con el slogan: “Mi tragedia fue que cogí una pluma en lugar de una pala”. Este rasgo del sindicalismo de los trabajadores de cuello blanco ha sugerido a gran número de investigadores que una razón fundamental para la sindicación de los trabajadores de cuello blanco es que éstos se resentieron por el progreso realizado por los sindicalistas de cuello azul, por lo que querían organizar sus propias diferencias financieras y revivir las distinciones culturales.

Un estudio de Prandy, Stewart y Blackburn<sup>69</sup> apoya esta sugerencia y afirma que la sindicación de trabajadores de cuello blanco se da más en los secto-

res en los que los trabajadores de cuello azul se han organizado. Este estudio también revela otros factores significativos que predisponen a los trabajadores de cuello blanco a sindicarse, incluyendo la falta de esperanza en la promoción a posiciones más altas en la organización y desempeñar una función en el final del status ocupacional.

En paralelo a estos descubrimientos, estos autores también encontraron que los dependientes de los almacenes y los redactores y técnicos, generalmente se sindicaban antes que los directores del status alto y que los "profesionales" (abogados, médicos, contables...).

Se trata de un importante debate teórico sobre la naturaleza de la sindicación de los trabajadores de cuello blanco, dirigido en gran parte a la pregunta de cómo el sindicalismo de estos trabajadores sería interpretado en términos de conflicto de clase. Aquí estamos interesados en problemas menos profundos, pero sería importante hacer notar que para los propósitos más prácticos, los sindicatos de "white collar" desearían organizarse frente o al trabajo "manual" y al trabajo "profesional", en los que por el momento no estamos interesados<sup>70</sup>.

### 3. *Sindicalismo de los trabajadores de cuello blanco como sindicalismo gremial*

Un rasgo del sindicalismo de los trabajadores de cuello blanco, que ha surgido claramente durante recientes discusiones en la fusión entre los dos sindicatos principales de "white collar", ASTMS y TASS—Sindicato de personal técnico, administrativo y supervisores—, era la "osada" aspiración de algunos líderes sindicales de organizar a todos los trabajadores cuya cualificación se basa en la nueva tecnología de la informática; tal organización cortaría los límites de empresas e industrias y podría, desde el punto de vista de la promoción de la negociación colectiva, representar un paso atrás. Además la mejor forma de describir esta aspiración de organización a los trabajadores de la tecnología informática, parece ser que es un intento de revivir el sindicalismo gremial, ahora en declive respecto de lo que ha sido un rasgo característico de las relaciones industriales inglesas durante, al menos, la mitad del presente siglo.

Parece difícil imaginar cómo tal empresa podría tener éxito, por un motivo: el apuntalamiento legal no puede tener lugar para el sindicalismo gremial. Este consistía en la tolerancia de "closed shop"—cláusula de taller cerrado—, especialmente de la clase "pre-entry", y en la imposición de requerimientos de aprendizaje. Los sindicatos de trabajadores manuales intentaron incluso, en los años 30, utilizar los Tribunales para prevenir la introducción de tiempo medido y aspectos de movilidad, que ellos pensaban, bastante acertadamente, que estaban siendo utilizados por los empresarios para robarles sus cualificaciones. No tuvieron éxito entonces e incluso ahora es difícil ver cómo podrían lograrlo.

Otro problema es que los sindicatos de trabajadores de cuello blanco parecen haber tenido poco éxito al establecer cláusulas de "closed shop". Sin em-

bargo, no hay duda de que había quienes pensaban que la introducción de planchas de acero sería el final del sindicalismo gremial en la industria de la imprenta. No ocurrió así. Aunque la creación de un nuevo sindicalismo de trabajadores de cuello blanco parece muy improbable, sería un inconveniente dejar a un lado la idea simplemente porque vaya contra la tendencia general.

Los viejos sindicatos gremiales fueron designados, no para defender un status existente, sino para explotar las favorables condiciones económicas cuando éstas surgieron. Esto es exactamente lo que los nuevos sindicatos gremiales parece que quieren hacer.

#### NOTAS

1. Equivalente a "mansioni".
2. Algunas leyes antiguas aplicadas sólo a trabajadores manuales, vgr. Trucks Act 1831-1887; o a trabajadores manuales y dependientes de almacén, Trucks Act 1896 (protección de salarios); ambas derogadas por la Wages Act 1986.
3. Miles versus Wakefield M.D. 1987. 2WLR, 795, HL.
4. Como el Sindicato de Trabajadores del Transporte, TGWU, que en 1979 tenía 2 millones de afiliados y ahora sólo 1,4 millones.
5. En los 70 las diferencias ocupacionales no sólo han sido modificadas sino extendidas a los trabajadores de cuello azul cualificados. D. Marsden "Wages Structure", Cap. 11, Industrial Relations in Britain 1983.
6. N. Millward y M. Stevens, British Workplace Industrial Relations, 1980-1984 (1986).
7. W. Daniel, Workplace Industrial Relations and Technical Change (1987).
8. S. Dunn y J. Gennard, The Closed Shop in British Industry (1984).
9. The Electricians and Electronical Workers Union. Sindicato de electricistas y trabajadores electrónicos.
10. Especialmente empresarios japones que crean nuevas fábricas y ofrecen nuevos empleos.
11. Capítulo A como ejemplo.
12. Este caso fue decidido bajo la sección 62 de la EPCA, pero aunque la nueva sección podría alterar el razonamiento del Tribunal no afectaría a la interpretación de la palabra "función".
13. Davies y Freedland, ed. 2, pág. 372 a 377.
14. Woods versus WM Car Services, 1982 ICR 693.
15. Napier 1977, 6ILJ1.
16. Wedderburn, The Worker and the law (ed. 3 pág. 137).

17. Western Excavating LTD versus Sharp 1978, por Lord Denning M.R.
18. Un sumario de algunas decisiones de "constructive dismissal" relativo a despido impropio lo tenemos en M. Rubinstein e Y. Frost. "Despido impropio" ("Unfair Dismissal") ed. 5 1987.
19. Daniel y Millward "Workplace Industrial Relations in Britain". Londres 1983. Dunn, Stephen. "The law and the close shop in the 1980s".
20. Un ejemplo típico es el de electricistas.
21. V. Blaststone, "Working order: workplace Industrial Relations over two decades". Oxford 1984. Blaststone y Gourlay, "Union Structure and Strategy in the Face of Technical change". Oxford 1986.
22. Deakin, "Labour law and the developing of employment relationship in the United Kingdom". Revista de Economía de Cambridge 1986. Rubery y Deakin, "Typology, Dimensions and Regulation of Homework in the UK". 1987.
23. Indica la extensión de la mano de obra marginal y su reciente crecimiento. Deakin, "Labour law and the developing of employment relationship in the UK". Revista de Economía de Cambridge 1986.
24. Deakin, "Desregulation, Social legislation and positive rights". Trabajo de investigación no publicado. 1987.
25. Leyes de Seguridad Social de 1980, 1981 y 1985.
26. V. Clark y Wedderburn, "Modern labour law: problems, functions and policies". En norma laboral y relaciones industriales. Oxford. Wedderburn, Lord, "The new policies in Industrial Relations law". En Fosh y Littler (eds.), Relaciones Industriales y Derecho en los 80: objetivos y tendencias futuras, Aldershot (1985).
27. V. Freedland "Labour law and Leaflet law: the youth training scheme of 1983". Industrial law journal 1984.
28. V. Wilkinson, "The flexible firm and structured labour markets". Trabajo y Sociedad número 10. 1985.
29. Deakin, "Desregulation, Social legislation and positive rights". Trabajo de investigación no publicado 1987.
30. Hepple, "Restructuring employment rights". Industrial labour journal 1986.
31. V. sec. 153 EPCA 1978, Ley de Protección de Empleo (refundición); sec. 2(1) Ley de Seguridad Social 1975.
32. Deakin, "Labour law and the developing of employment relationship in the UK". Revista de Economía de Cambridge 1986.
33. O Kelly versus Trusthouse Forte 1983.  
- Nethermerse (St. Neots) versus Taverna and Gardiner 1984.  
- Wickens versus Champion Employment Agency 1984.
34. V. Wickens versus Champion Employment Agency 1984, especialmente.
35. Deakin, "Labour law and the developing of employment relationship in the UK". Revista de Economía de Cambridge 1986.

36. Ver sec. 4 Ley de Seguridad Social de 1975, enmendada por Ley de Seguridad Social de 1985.
37. En 1984 se estimó que eran 2.750.000, lo cual suponía un incremento considerable sobre años anteriores.
38. Capítulo 13 de la EPCA.
39. Para más detalle ver Napier "The contract of employment" 1986, y Deakin, "Labour law and the developing of employment relationship in the UK" 1986.
40. Despido impropio—"unfair dismissal"—(variación del período de cualificación), orden, S.I. 1985/782, reformada por la sección 64 (1) (a) de la EPCA.
41. Sección 142 EPCA.
42. Deary versus Secretary of State for Employment (1984) IRLR 180 EAT.  
- Hellyer Bros. versus McCleod (1986) ICR 122 EAT.  
- Boyd Line versus Pitts (1986) ICR 244 EAT.  
- Ford versus Warwickshire County Council (1983) ICR 273 H.L.
43. Sección 26 de la Legislación de salarios—Wages Act—1986; para el análisis ver Rubery y Deakin "Typology, Dimensions and regulation of homework in the UK" 1987.
44. Robinson y Wallace, "Part-time employment and sex discrimination legislation in Great Britain", trabajo de investigación número 43 del Departamento de Trabajo, 1984. Graig, Garnsey y Rubery, "Payment Structures and smaller firm: women's employment in segmented labour market", 1985.
45. Rubery y Deakin, "Typology, Dimensions and regulation of homework in the UK". 1987.
46. Dalley versus Allied Suppliers 1983 IRLR 14.
47. Deakin, "Labour law and the developing of employment relationship in the UK". 1986.
48. O'Kelly es una decisión importante.
49. Excluye a tales trabajadores de la categoría de "trabajador". Esto es muy importante; como exclusión es relevante para las previsiones de salario mínimo de la "Fair Labor Standards Act" y para los derechos de organización sindical bajo la Legislación Nacional de Relaciones Laborales.
50. Burdett-Coutts versus Consejo del Condado de Hertfordshire 1984. IRLR. Gilham versus Consejo del Condado de Kent 1985. IRLR 18 (CA).
51. Anderson y Mclonie versus Dalkeith Engineering Co (1985) ICR 66 EAT. Forth Estuary Engineering Ltd versus Litster 1986. IRLR 59 EAT.
52. Robinson versus Corporación británica del gas. 1983. ICR 351 (CA).  
- Gibbons versus Asociación británica portuaria 1985. IRLR 376.  
- Cadoux versus Consejo regional central 1986. IRLR 131 (CS).  
Decisiones en términos de protección de la subvención del Gobierno (Howman e hijo versus Blyth (1983) IRLR 139 EAT. Mears versus "safecar security" 1982 ICR 626 CA.) han surgido en casos tempranos, —en particular Devontal versus Rosser (1906) 2 KB 729 (CA)—, para proporcionar al trabajador una mayor seguridad a través de una presunción de si el favor de tales términos se basó en la práctica industrial.

53. Hepple, "Restructuring employment rights" 1986.
54. R.v. East Berkshire Health authority ex. p. Walsh 1984 IRLR 278 (CA). R.v. British Broadcasting Corporation ex. p. Lavelle 1983 ICR 99 (CA).
55. West Midlands Co-Operative Society versus Tipton 1986 2 WLR 306 H.L.
56. Leighton, "Job sharing: some issues for labour law" 1986.
57. The Equal Pay (Amendment) Regulations 1983, que ha reformado la sec. 1 de la EPA —Equal Pay Act— 1970 siguiendo la decisión "Comisión versus Reino Unido" 1982 ICR 578 (ECJ).
58. Rainey versus Greater Glasgow Health Board 1985 IRLR 414 CS, como un caso importante de "Like work" —trabajo semejante—.
59. Graig y Wilkinson, "Pay and employment in Four Retail Trades" 1985, sector textil y del calzado, y sector de la construcción.
60. Graig. "Labour market Structure Industrial organization and low pay" 1982. Wilkinson, "The flexible firm and structural labour markets" 1985.
61. Rubery y Deakin, "Typology, Dimensions and Regulation of homework in the UK" 1987.
62. Deakin, "Labour law and the developing of employment relationship in the UK" 1986. Cf. Collins 1986, sugiere que las nociones de Desarrollo público serían más efectivas. Vemos con agrado el desarrollo de la ley en este área.
63. Hepple, "Restructuring employment rights". 1986.
64. Se esta refiriendo a las profesiones libres (médicos, abogados...).
65. Los empleados públicos —funcionarios— son trabajadores de oficina, técnicos y managers, están sujetos a restricciones mayores, vgr. el caso GCHQ (1985); pero desde estas restricciones se observa una característica en dichos trabajadores como "servidores" del Gobierno, y no el carácter de trabajo en sí mismo; no discutiremos más sobre el tema.
66. Otra legislación que hizo uso del concepto de "trabajo manual", incluidas las "Factories Acts" y las "National Insurance Acts". Los jueces, en los años 40, interpretaron el concepto "manual" incluyendo trabajadores técnicos y de oficina del sector público.
67. Wages Act 1986 —Legislación de Salarios— Capítulo 1.
68. Yewens versus Noakes 1880.
69. "White collar unionism". Londres 1983. Macmillan Press.
70. Los sindicatos de white collar tienden menos al "closed shop" que los de blue collar; también se observa como los primeros no se ocupan tanto de la negociación a nivel de fábrica —aunque esto es más probable debido a la más alta proporción de empleados públicos en la categoría white collar—. Los conflictos entre sindicatos de trabajadores de cuello blanco y empresarios son menos frecuentes que los de trabajadores de cuello azul sobre modelo y duración de horas de trabajo, condiciones laborales; presumiblemente reflejan una mayor confianza en los sindicatos de trabajadores de cuello blanco.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ATKINSON, John. "Flexibility, Uncertainty and Manpower Management". IMS paper, Instituto de Estudios laborales, Brighton (1985).
- ATKINSON, John. "The Flexible firm". Trabajo y sociedad número 9 (Work and Society) (1985).
- BLATSTONE, Eric. Working Order: "Workplace Industrial Relations over two decades". Oxford (1984).
- BLASTSTONE, Eric y GOURLAY, S.: "Union Structure and Strategy in the Face of Technical change". Oxford (1986).
- BROWN, Williams. "The changing role of Unions in the Management of Labour". Revista británica de relaciones industriales (British Journal of Industrial Relations) (1986).
- CLARK, John y Lord WEDDERBURN. "Modern Labour Law: problems, functions and policies". En norma laboral y relaciones industriales. Oxford. De Wedderburn, Lewis y Clark.
- COLLINS, Hugh. "Market power, bureaucratic power and the contract of employment". Revista laboral británica (1986).
- GRAIG, Christine. "Labour market structure Industrial organisation and low pay". Cambridge (1982).
- GRAIG, C. y WILKINSON, Frank. "Pay and Employment in Four Retail Trades". Revista del Departamento de Trabajo (1985).
- GRAIG, C., GARNSEY, Elizabeth y RUBERY, Jill. "Payment Structures and Smaller firms: women's employment in segmented labour markets". Revista de investigación número 48. Departamento de Trabajo (1985).
- DANIEL, W.W. y MILLWARD, Neil. "Workplace industrial Relations in Britain". Londres (1983).
- DEAKIN, Simon. "Labour law and the developing of employment relationship in the UK". Revista de Economía de Cambridge (1986).
- DEAKIN, Simon. "Hiring procedures". Segundo Congreso regional europeo, Sociedad internacional del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (1986).
- DEAKIN, Simon. "Desregulación, Social Legislation and Positive Rights". Trabajo de investigación no publicado (1987).
- DUNN, Stephen. "The law and the closed shop in the 1980s". En Fosh y Littler (eds.), Relaciones industriales y el Derecho en los 80: Objetivos y tendencias futuras, Aldeshot.
- EWING, Keith y NAPIER, Brian. "The waping dispute and labour law". Revista de Derecho de Cambridge (1986).
- FREEDLAND, Mark. "Labour law and Leaflet law: the youth Training Scheme of 1983". Industrial law Journal (1984).
- HEPPLE, Bob. "Restructuring Employment Rights". Industrial Labour Journal (1986).
- IRRR (Industrial Relations Review and Report, Revista de relaciones industriales e información) "Using Temporary and Subcontract labour" 365 (1986).

- LEIGHTON, Patricia. "Job sharing: some issues for labour law". *Industrial labour journal* (1986).
- NAPIER, Brian. "The contract of employment". En Lewis (ed.), *Derecho laboral en Gran Bretaña*. Oxford (1986).
- ROBINSON, Olive y WALLACE, John. "Part-time employment and sex discrimination legislation in Great Britain". Trabajo de investigación número 43, Departamento de Trabajo (1984).
- RUBERY, Jill y DEAKIN, Simon. "Typology, Dimensions and Regulation of Homework in the UK —United Kingdom, Reino Unido"—Forthcoming. EEC (1987).
- RUBERY, Jill, TARLING, Roger y WILKINSON, Frank. "Flexibility, marketing and the organisation of production". Mimeo, Departamento de Economía aplicada de Cambridge (1987).
- WEDDERBURN, Lord. "The new policies in Industrial Relations law". En Fosh y Littler (eds.), *Relaciones industriales y Derecho en los 80: objetivos y tendencias futuras*, Aldershot (1985).
- WILKINSON, Frank. "The flexible firm and structured labour markets". Trabajo y sociedad número 10 (1985).