



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

Gizarte eta Komunikazio Zientzien Fakultatea
Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación



Grado en Ciencias Políticas y de la Administración
Ikasturtea/Curso 2017-2018

DECLIVE DEL SINDICALISMO BRITÁNICO: UN ENFOQUE INSTITUCIONALISTA

Egilea/Autor: Asier González Martínez
Zuzendaria/Director: Carmelo Moreno del Río

29 de Mayo de 2018

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
III. METODOLOGÍA.....	5
IV. MARCO TEÓRICO	6
V. DIMENSIÓN HISTÓRICO-LEGAL.....	7
Los sindicatos ingleses en el siglo XIX: orígenes y primeras inmunidades.....	7
El Partido Laborista	10
Los sindicatos ingleses en el siglo XX: de la Huelga General al Estado de Bienestar	10
La etapa conservadora: el Thatcherismo	12
El Nuevo Laborismo: Tony Blair y la Tercera Vía.....	15
El retorno de los tories: David Cameron y la Trade Union Act de 2016.....	17
VI. DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL	18
EL TUC: organización y estrategias.....	20
VI. LA RELACIÓN ENTRE LOS SINDICATOS Y EL PARTIDO LABORISTA	23
Dependencia financiera	25
Elección del líder del partido.....	29
Jeremy Corbyn y los sindicatos	30
VII. INTERPRETACIÓN.....	32
Datos estadísticos	32
Sondeos de opinión.....	35
VIII. CONCLUSIONES	38
IX. BIBLIOGRAFÍA.....	41
ANEXOS.....	45
Anexo 1. Clasificación de sindicatos.....	45
Anexo 2. Privatizaciones más importantes desde 1979.....	47
Anexo 3. Últimas dos primarias laboristas con colegio electoral	48

I. INTRODUCCIÓN

Desde su nacimiento a raíz del cambio en el orden social que supuso la Revolución Industrial, el movimiento sindical ha generado el interés y el debate en una gran parte de los campos y perspectivas que anidan en las Ciencias Sociales.

Muchos años después, el veredicto compartido es el de un declive prolongado del sindicalismo, al que se pretende dar explicación. La motivación del presente proyecto de investigación no difiere en exceso, con la salvedad de que se centrará en el estudio de un caso concreto: el del Reino Unido.

Y es que los lazos entre el movimiento sindical y el Reino Unido superan la evidente dimensión histórica; como si ambos fueran cercados por un aura cuasi mística que impide concebirlos por separado. Prueba de ello, los numerosos trabajos realizados previamente por diferentes autores; a los cuales, con el que modestamente presento, se les sumará otro más.

Seguir dicha lógica induce a pensar que el declive del sindicalismo británico ya ha sido tratado con anterioridad, así es, y aunque existe un consenso generalizado en cuanto a la necesidad de aplicar análisis multicausales, la corriente mayoritaria no duda en atribuir el mayor peso explicativo a los factores económicos. Los cambios estructurales que ha sufrido la economía de la mano de la globalización han afectado negativamente al desarrollo del movimiento obrero británico, pero sin negar lo anterior, el presente proyecto intentará buscar las respuestas en otra parte.

Sin ánimo de adentrarse en el complejo ámbito de las relaciones laborales más de lo estrictamente necesario, este estudio adoptará las directrices de la teoría institucionalista y fijará el foco de atención en los aspectos histórico-legales y organizacionales del sindicalismo británico, que servirán para dibujar el marco de la especial relación que mantiene con el partido laborista. Dicho de otra forma, este proyecto empleará un planteamiento de un carácter bastante más político que económico.

La reciente reelección de Jeremy Corbyn como líder del mencionado partido laborista da puerta a la teorización sobre un posible cambio de tendencia en el devenir del movimiento sindical británico, al mismo tiempo que brinda el pretexto ideal para la realización de esta investigación. Investigación que contará con partes esencialmente descriptivas, como

la dedicada al origen sindical y al repaso de la evolución del marco jurídico, que serán a su vez complementadas con una parte analítica, respaldada por datos estadísticos y sondeos de opinión, para, en conjunto, llegar a unas conclusiones.

II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo primordial de este proyecto no es otro que analizar el declive del sindicalismo en Reino Unido en base a las variables de estudio en las que el institucionalismo hace hincapié.

Este planteamiento va a contracorriente de la opinión generalizada. Y es que sin haber renegado de los factores políticos, los económicos han sido habitualmente los que mayor peso explicativo han ostentado dentro de la literatura que previamente ha tratado la misma temática: El desplazamiento hacia el sector servicios en detrimento de las manufacturas (Towers, 1989), las dificultades de los sindicatos para obtener el reconocimiento en esos nuevos establecimientos (Disney, *et al.* 1995), variables macroeconómicas tales como el desempleo o la inflación (Disney, 1990)...

No obstante, como en el primer párrafo de este apartado se ha señalado, esta investigación reivindica otro tipo de variables. Será sustancial por lo tanto, prestar atención a los orígenes del movimiento sindical británico (y a los acontecimientos de mayor importancia), a la vez que al desarrollo histórico del marco jurídico que lo encuadra. A través de los primeros será posible contextualizar la particular relación sindicatos-partido laborista, un eje central de la investigación, mientras que lo segundo irremediabilmente provocará desviar la mirada hacia una fecha y una persona: 4 de mayo de 1979, Margaret Thatcher.

Del mismo modo, resultará imprescindible reparar en la dimensión organizativa; para ello, teniendo en cuenta las dificultades que conlleva el análisis de un movimiento tan fragmentado y descentralizado, se le dedicará un apartado centrado sobre todo en el *Congreso de Sindicatos*¹, la federación sindical más reconocible, a la cual pertenecen casi todos los sindicatos de mayor importancia².

¹ Trade Union Congress (en adelante, TUC).

² Véase el ANEXO 1.

Todo ello con la aspiración de dar respuesta a las hipótesis que a continuación plantearemos:

- Hipótesis 1: *La evolución de la fortaleza y/o debilidad del sindicalismo británico ha estado condicionada por causas histórico-legales y organizacionales.*
- Hipótesis 2: *El alzamiento de Jeremy Corbyn como líder laborista supone un punto de inflexión que cambiará la tendencia del sindicalismo y de los liderazgos precedentes en el laborismo.*

Por último, no está de más resaltar que la finalidad que persigue el presente proyecto es el mero estudio de un caso concreto y sus singularidades, y que por lo tanto no ambiciona la creación de generalizaciones extrapolables a otros países.

III. METODOLOGÍA

La metodología empleada en esta investigación estará en gran medida basada en la recopilación de documentación bibliográfica a través de fuentes secundarias (libros, artículos de investigación, páginas web, etc.), que será en segunda instancia, complementada por una serie de datos estadísticos y sondeos de opinión.

Antes de nada, se realizará una breve introducción a las ideas esenciales del institucionalismo, con el fin de que la investigación parta de una mínima base teórica.

Una vez establecido dicho marco teórico se procederá al análisis de la dimensión histórico-legal, pero se hará en 2 fases; una primera³ en la que se priorizará la narración de los acontecimientos más importantes desde el surgimiento del sindicalismo inglés hasta la llegada al poder de Margaret Thatcher; y otra segunda en la que, respetando el orden cronológico, se analizarán detenidamente los respectivos cambios legislativos en materia sindical de los diferentes gobiernos, empezando por el de la mencionada *Dama de Hierro*.

³ Está primera fase estará principalmente basada en el libro '*Los sindicatos ingleses*' de E. Gard y en la información obtenida del portal web: <http://www.unionhistory.info/>

A continuación, se iniciará la examinación de la dimensión organizacional. Para ello, se analizará el movimiento sindical británico a nivel estructural, algo que necesariamente conllevará a desviar la mirada hacia el TUC.

La inspección de la clásica relación entre sindicatos y Partido Laborista será la que de cierre a la parte descriptiva del proyecto. En ese apartado, el interés estará focalizado en el grado de influencia sindical, algo que se tratará de medir en base a dos factores: La dependencia financiera y el peso del voto sindical a la hora de designar al líder del partido. En una última sección además, se centrará la atención en la persona que actualmente ostenta dicho cargo: Jeremy Corbyn.

La fase final del cuerpo de esta investigación será reservada para, con un método interpretativo, aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo del trayecto sobre una serie de datos estadísticos – *‘El análisis estadístico no se opone al institucionalismo sino que ambos se complementan’*. (Rhodes, 1997: p.66) – y sondeos de opinión proporcionados por el portal web de Ipsos Mori y YouGov.

Todo ello con el objetivo de reforzar la base del argumentario con el que se alcanzarán unas conclusiones finales, que validarán o no, las hipótesis planteadas previamente.

IV. MARCO TEÓRICO

Desde los inicios de la disciplina, el estudio de las instituciones ha despertado especial interés en la Ciencia Política. De tal necesidad surgió el Institucionalismo, un enfoque de enfoques, que siempre ha destacado por su amplitud teórica. Dicha cualidad ha sido, en todo caso, la que ha permitido que numerosos autores hayan adoptado y moldeado esta perspectiva, provocando al mismo tiempo la supervivencia de la misma ante el inevitable paso del tiempo.

Como aproximación general, sirve la definición de Olga Luz en base a la cual el Institucionalismo es *“el enfoque cuyo centro de atención recae sobre las reglas, los procedimientos y las organizaciones formales del sistema político, y cuyos referentes de fundamentación están dados básicamente por la Historia y el Derecho”* (Luz, 2010: p.2).

Es decir, el Institucionalismo es una corriente que, asumiendo los papeles de historiador y jurista, se centra en el estudio de la evolución estructural, en vez de empecinarse por

ejemplo, con la indagación del funcionamiento de un sistema económico dado (Boyer, 1992). Además, para poder comprender dicha evolución, considera imprescindible remontarse a los orígenes, bajo la premisa de que las raíces del presente están profundamente arraigadas en el pasado. De tal forma, citando a Angelo Panebianco:

‘La manera en la que se reparten las cartas, así como los resultados de las diversas partidas que se juegan en la fase originaria de una organización y en los momentos inmediatamente posteriores, continúan, en muchísimos casos, condicionando la vida de la organización a decenios de distancia’ (Panebianco, 1990: 17).

Al mismo tiempo, como ya se ha puntualizado, la corriente en cuestión defiende que el estudio de las instituciones se realiza en base al derecho público, ya que es el elemento que limita y da forma al marco en el que estas se desenvuelven.

Por lo tanto, una forma de sintetizar los cimientos de la corriente en cuestión sería que una institución está siempre doblemente marcada e influenciada: tanto por su origen y trayectoria histórica, como por el conjunto de reglas que la articulan.

V. DIMENSIÓN HISTÓRICO-LEGAL

Los sindicatos ingleses en el siglo XIX: orígenes y primeras inmunidades

‘‘ Como las leyes laborales son en gran medida producto de la historia, es a la historia a la que debemos recurrir. En la historia británica el derecho sindical es una de las partes más difíciles de desentrañar. La complejidad reside en que la ley ha ido cambiando constantemente mientras mantenía su lealtad a las mismas categorías y conceptos subyacentes de la common law. Esa complejidad se ha profundizado por la forma en que la legislación sindical se ha enmarcado, como ‘inmunidades’ de la common law más que como una declaración de derechos positivos para los sindicatos como asociaciones libres e independientes de trabajadores ’’ (G. Moher, 2007).

El movimiento sindical británico es el más antiguo y el de mayor tradición del mundo. Aunque el sindicalismo como hoy en día se conoce no surgió hasta mediados del siglo XIX, sus orígenes se remontan a los años inmediatamente posteriores al inicio de la

Revolución Industrial cuando, para hacer frente a los grandes cambios estructurales que la mencionada revolución provocó en la sociedad y en la economía (plasmados sobre todo en un aumento exponencial de la población urbana y de la desigualdad), los obreros comenzaron a organizarse en sociedades gremiales (muy pequeñas y de carácter local), pese a las continuas trabas de los empresarios.

El gobierno, ante los sucesos de la Revolución Francesa y el temor a una rebelión en el país, decidió promulgar una ley que suprimiera todas las asociaciones, para anular tanto sus objetivos industriales como políticos. De esta forma surgieron las *Combination Acts*⁴ de 1799 y 1800 que, aunque imponían sanciones menos severas que las establecidas por la common law⁵ en caso de huelga por ejemplo, ilegalizaron formalmente todas las agrupaciones y agilizaron los procesos judiciales relativos a dicho ámbito.

Las *Combination Acts* fueron derogadas por el Parlamento en 1824 (gracias en gran medida a la figura de Francis Place) y a pesar de que el próximo año fuesen restauradas parcialmente⁶, las organizaciones sindicales entraron por fin dentro de la legalidad.

A raíz de dicho acontecimiento surgieron varios proyectos, a la postre fallidos, de crear sindicatos generales y de carácter nacional. El más ambicioso fue el GNCTU⁷ de Robert Owen; sin embargo, las dificultades organizativas provocaron su prematuro desmoronamiento no sin antes albergar la creación del mayor símbolo histórico del sindicalismo británico: *Los mártires de Tolpuddle*⁸.

La consolidación de esa clase de sindicatos de alcance nacional se demoró hasta la década de 1850, y siguió los pasos marcados por el modelo de ‘nuevo sindicato’ que estableció la ASE⁹.

La década de 1860 fue importante por el surgimiento de los llamados Consejos Sindicales en las principales ciudades industriales ya que jugarían un papel vital en la consecución

⁴ Leyes de Agrupaciones.

⁵ Sistema legal de Inglaterra y Gales, que comprende principalmente el derecho penal y el derecho civil teniendo cada rama sus propios tribunales y procedimientos.

⁶ *Combination of Workmen Act* (1825).

⁷ Gran Sindicato Nacional Consolidado (1833-1834).

⁸ Cuando 6 vecinos de Tolpuddle (Dorsetshire) miembros del GNCTU fueron encontrados culpables en 1834 de ‘formular juramentos ilegales’ y tras su posterior destierro a Australia, una oleada de protestas y agitación social logró la repatriación de los mismos.

⁹ *Amalgamated Society of Engineers* (1851).

de la ampliación del voto masculino (Reform Act, 1867) y sobre todo, en la creación del TUC (1868).

Además, durante esos años, debido a una serie de incidentes violentos (*Sheffield outrages*), el gobierno nombró una Comisión Real (1867-1869) para que tratará el tema sindical y acabará con las confusiones legislativas existentes desde 1825. Los resultados se reflejaron en dos respectivas leyes que el gobierno liberal promulgó en 1871. La primera, la *Trades Union Act*¹⁰, bajo la cual los sindicatos obtuvieron un cierto grado de reconocimiento jurídico y de derecho a ser protegidos por la ley¹¹ y la segunda, titulada *Criminal Law Amendment Act*¹², que no fue tan bien recibida por los sindicatos ya que, básicamente, criminalizaba los piquetes.

No obstante, cuatro años más tarde, curiosamente de la mano de un gobierno conservador, la anterior ley sería derogada y reemplazada por la *Conspiracy and Protection of Property Act*¹³ que además de permitir los piquetes pacíficos reconocería por primera vez el carácter no criminal de la huelga. El mismo gobierno llevaría a cabo la *Employers and Workmen Act*¹⁴ que pondría al patrón y al empleado en términos de paridad con respecto al incumplimiento contractual. Además le acompañarían una sucesión de leyes destinadas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores (el límite de 10 horas laborales diarias por ejemplo).

Esta época dorada para el movimiento sindical británico, fuertemente influenciada por el boom económico que vivió el país, fue inmediatamente sucedida por una gran depresión que supondría efectos drásticos. Ante esta situación, los sindicatos más poderosos y el TUC emplearon una estrategia moderada para sobrellevar los reveses y garantizar la supervivencia institucional.

A medida que la depresión fue amainando empezaron a emanar con fuerza una especie de sindicatos diferentes, más enfocados a la acción que al pragmatismo de los tradicionales (plasmado en la consecución de la jornada laboral de 8 horas por parte de los trabajadores del gas), pero cuya influencia se fue diluyendo prematuramente.

¹⁰ Ley de Sindicatos.

¹¹ Esto puso fin a la anomalía revelada por el caso *Hornby vs Close* (1867), en el que se consideró que no era ilegal huir con los fondos de un sindicato.

¹² Ley de Enmienda de Acción Criminal.

¹³ Ley de Conspiración y Protección de la Propiedad.

¹⁴ Ley de Empresarios y Trabajadores.

El Partido Laborista

‘El origen del partido fue primeramente una consecuencia secundaria de la actividad sindical. La unión de intereses obreros en ciertas cuestiones de importancia que habían de ser tratadas mediante acción estatal, motivaron el principio de la actividad laborista en el campo político’ (Attlee, 1943: 23).

Pese a que para finales del siglo XIX, gracias a la ampliación del voto, los sindicatos habían normalizado su presencia parlamentaria por medio de liberales de origen obrero, la desafección compartida provocó que desde el movimiento sindical se buscarán otras alternativas para la representación de sus intereses en la Cámara de los Comunes. De esta manera se formó en 1900 el Comité de Representación Laborista (LRC), compuesto por representantes de varios sindicatos, del Partido Laborista Independiente (fundado en 1883) y de algunas sociedades socialistas.

El apoyo sindical al LRC aumentó a raíz de los cambios legislativos que en aquel periodo desafiaron entre otros, al derecho a los piquetes pacíficos y a la huelga (juicio de Taff Vale, 1901). Todo este apoyo se plasmó en los positivos resultados (29 escaños) obtenidos en las elecciones generales de 1906, que permitió al LRC secundar el gobierno liberal en forma de coalición, y de esa forma revertir los recientes cambios legislativos¹⁵ en materia sindical. A la vista del éxito cosechado, el LRC acuñó oficialmente el nombre de Partido Laborista ese mismo año.

Los sindicatos ingleses en el siglo XX: de la Huelga General al Estado de Bienestar

Aunque a finales de la primera década del nuevo siglo dio comienzo la mayor oleada huelguística que había acontecido hasta aquel entonces en Reino Unido, cuando el país se involucró en la I Guerra Mundial los sindicatos establecieron un periodo de cooperación con el gobierno y de tregua industrial en el que por ejemplo, se ilegalizaron las huelgas.

¹⁵ Trades Dispute Act (Ley de Disputas Sindicales, 1906): Introdujo inmunidades para proteger a los sindicatos, a sus líderes y a sus miembros de ser enjuiciados, si actúan "*en la contemplación o fomento de una disputa comercial*", por cometer errores civiles, prohibiendo que se repitan acciones legales como la de *Taff Vale*. Esto fue ampliamente conocido como la "fórmula dorada".

Los años 20 sin embargo, traerían de vuelta la hostilidad sindical en forma de numerosas huelgas entre las que destacaría la Huelga General de 1926, la única en toda la historia de Reino Unido. Iniciada por los mineros y secundada por el TUC y por millón y medio de obreros de otros sectores industriales, a pesar de que logró paralizar la actividad cotidiana del país, la férrea respuesta del gobierno provocó un estrepitoso fracaso: los mineros tuvieron que aceptar peores condiciones laborales y por si fuera poco, la *Trades Dispute Act* de 1927 restringió las huelgas de apoyo de unos sindicatos a otros.

El resurgir del movimiento sindical, lastrado por la depresión de los 30, no se daría hasta el final de la II Guerra Mundial, cuando la cooperación gobierno-sindicatos que volvió a repetirse durante el transcurso de la guerra fue reconocida tanto por la sociedad como por el gobierno laborista de Clement Attlee (1945).

Era la primera vez que el Partido Laborista formaba un gobierno mayoritario y no lo desaprovechó: a la instauración del Estado de Bienestar (en 1948 surgió el NHS¹⁶ por ejemplo) le acompañaron la nacionalización de industrias clave (carbón, gas, electricidad...), la lucha contra el desempleo y la derogación de la Ley de Disputas Sindicales de 1927. Los sindicatos se posicionaron en lo alto de la agenda política mientras notaban como las tasas de afiliación iban aumentando.

Pese a que los tres gobiernos tories que sucedieron al de Attlee a partir de 1951 trataron de mantener las buenas relaciones establecidas con el movimiento sindical (no restaurando la mencionada ley de 1927, por ejemplo), estas se fueron deteriorando a medida que se agudizaba la desaceleración del crecimiento económico y el mencionado movimiento se radicalizaba. La fallida administración del tema sindical por parte de los gobiernos conservadores y laborista de los 60 (G. Moher, 2007) quedó reflejada en el fracaso de este último, cuando la presión del TUC le obligó a anular las propuestas del Libro Blanco '*In Place of Strife*¹⁷'.

El poder sindical era tal, que las severas restricciones que impuso la *Industrial Relations Act*¹⁸ del gobierno conservador que abrió la nueva década fueron rápidamente repelidas cuando el laborismo volvió al N° 10 de Downing Street en las elecciones generales de

¹⁶ Servicio Nacional de Sanidad

¹⁷ *En Lugar de la Lucha* (1969): Establecía limitaciones para la acción sindical; votaciones y periodos de enfriamiento previos a que una huelga tuviera lugar, entre otras.

¹⁸ Ley de Relaciones Industriales (1971).

1974¹⁹ (convocadas en consecuencia de la huelga de los mineros, que aquel mismo año protestaron ante la imposición del *three-day-week*²⁰).

De todos modos, la mayor erupción de huelgas de la década dio lugar durante el invierno de 1979, *Winter of Discontent*, cuando diversos sindicatos del sector público salieron a la calle en contra de las políticas laboristas de topes salariales. De esta forma, el activismo sindical ocasionó, por segunda vez en el espacio de 5 años, la convocatoria de otras elecciones generales. En esta ocasión, estas auparía al poder a la candidata por el partido conservador.

La etapa conservadora: el Thatcherismo

“Desde 1972 a 1985, la opinión al uso mantenía que Gran Bretaña sólo era gobernable con el consentimiento de los sindicatos. Ningún Gobierno podía realmente sobrevivir a una huelga importante, especialmente a una huelga del sindicato minero y menos aún salir victorioso” (Thatcher, 2012)

La victoria electoral de Margaret Thatcher en 1979 dio paso al desmantelamiento de un Estado del Bienestar que sus compañeros de partido no habían cuestionado en sus respectivos mandatos anteriores. La nueva Primera Ministra combatió los alarmantes problemas derivados del estancamiento económico que sufría el país por medio de la aplicación de una política monetaria centrada en el control de la inflación, de amplios recortes en el gasto social, de una reducción en las tasas de impuestos a la renta y de continuas privatizaciones,²¹ tanto de empresas previamente nacionalizadas como de viviendas sociales (Watkins, s.f.).

Este tipo de políticas, que vinieron acompañadas de severos aumentos en las tasas de desempleo e inflación, no fueron acogidas positivamente por la ciudadanía, y cuando parecía que la iban a destinar a una clara derrota electoral, la situación de Thatcher pegó un vuelco de 360° a raíz de la ‘Guerra de las Malvinas’ (*Falklands War*).

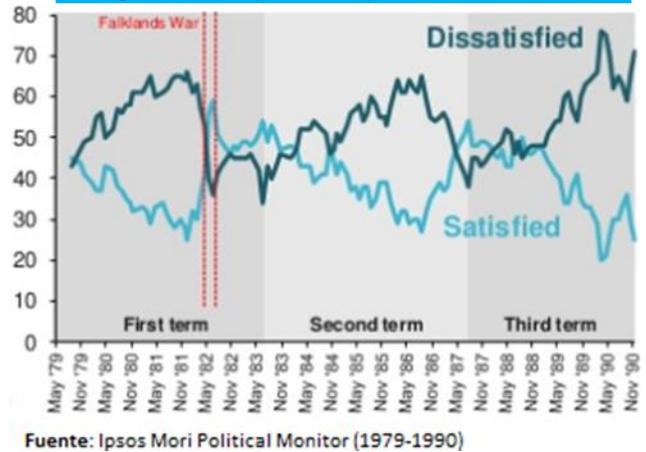
¹⁹ Ley de Sindicatos y Relaciones Industriales (1974): Recuperó las inmunidades otorgadas por la “fórmula dorada” en 1906.

²⁰ Jornadas laborales de 3 días a la semana provocadas por las políticas tories para la reducción del consumo eléctrico.

²¹ Véase el ANEXO 2.

Aquel conflicto armado con Argentina brindó a la Primera Ministra la oportunidad que necesitaba, y mediante la apelación al sentimiento patriótico (Klein, 2007: p. 183), transformó una disputa por un territorio menor y carente de importancia estratégica en resultados electorales (1983). Además, la consecución de una mejor mayoría parlamentaria sumada al crecimiento exponencial de su popularidad (véase la figura 1) permitió que la reelecta Thatcher pudiera aplicar un programa neoliberal más radical, inspirado en las ideas de Milton Friedman²² y Friedrich von Hayek sobre la desregularización del mercado.

Figura 1: Evolución de la satisfacción ciudadana con el Gobierno de Margaret Thatcher (1979 – 1990)



Por otro lado, sin ningún ápice de duda, uno de los rasgos que mejor definen los años en el poder de ‘*La Dama de Hierro*’ es la lucha contra los sindicatos:

Cuando el sindicato de los mineros²³ liderado por Arthur Scargill, fue a la huelga en 1984, Thatcher proyectó el enfrentamiento como una continuación de la guerra de las Malvinas²⁴. Era una huelga para la que estaba preparada²⁵, y pese a que esta se alargaría por un año, el gobierno obtuvo una victoria sin miramientos gracias al amplio despliegue de fuerzas policiales y el uso de los servicios de inteligencia (Peace, 2002).

De todos modos, la mayor victoria del *Thatcherismo* en materia sindical no fue la acontecida en los descampados del sur de Yorkshire, si no la obrada en el ámbito legislativo:

²² “Solo una crisis -real o percibida- da lugar a un cambio verdadero. Cuando esa crisis tiene lugar, las acciones que se llevan a cabo dependen de las ideas que flotan en el ambiente. Creo que ésa ha de ser nuestra función básica: desarrollar alternativas a las políticas existentes, para mantenerlas vivas y activas hasta que lo políticamente imposible se vuelva políticamente inevitable” (Friedman, 1982: p. 9).

²³ *National Union of Mineworkers* (en adelante, NUM).

²⁴ Fragmento del discurso de M. Thatcher al Comité 1922 durante la huelga de los mineros: “Tuvimos que luchar contra el enemigo externo en las Malvinas. Pero siempre tenemos que estar atentos al enemigo interno, que es mucho más difícil de combatir y más peligroso para la libertad” (El País, 2013).

²⁵ En 1978 el periódico *The Economist* filtró el confidencial *Plan Ridley* en el que se enumeraban una serie de estrategias a seguir en caso de huelga minera: almacenar las reservas de carbón en centrales eléctricas, planificar importaciones de carbón en puertos no sindicalizados ...

Employment Act (1980):

- Limitó el uso de los piquetes pacíficos a quienes asistían a su propio centro de trabajo o a uno `cercano`. También instauró limitaciones en el derecho a la acción secundaria (las huelgas en solidaridad con otros sindicatos).
- Proporcionó fondos públicos²⁶ para instar a las votaciones secretas sobre convocatorias de huelgas y elecciones de dirigentes sindicales.
- Provocó el requerimiento de un mínimo apoyo del 80 % de los elegibles (mediante voto secreto) para establecer un nuevo acuerdo de `closed shop`²⁷.

Employment Act (1982):

- Permitió que los patronos pudieran solicitar medidas cautelares contra los sindicatos (en vez de a sus líderes y miembros individuales), demandar a los sindicatos por daños y, en última instancia, a los tribunales para secuestrar los fondos de los sindicatos. Es decir, privó a los sindicatos de una inmunidad que gozaban desde 1906.
- Estableció mayores restricciones para la acción secundaria y para el establecimiento del `closed shop` (85% de los votos).

Trade Union Act (1984):

- Las votaciones secretas pasaron a ser obligatorias para legitimar las huelgas (mayoría simple).
- Estableció la necesidad de que cada sindicato sometiera a votación (cada 10 años) la existencia de fondos políticos.
- Estableció elecciones quinquenales para la determinación de los líderes sindicales.

Employment Act (1988):

- Otorgó diversos derechos y recursos a afiliados `disidentes`.
- Ilegalizó el establecimiento de los `post-entry closed shop`.

²⁶ Dichos fondos desaparecieron con el paso de los años a medida que la legislación se endurecía.

²⁷ Coto cerrado: Práctica sindical, existente en diversos sectores, que obliga a la afiliación a un sindicato específico para poder optar a un puesto de trabajo. Dos tipos: pre-entry y post-entry, afiliación previa e inmediata respectivamente (Gómez, 1994: p. 40).

Employment Act (1990):

- Ilegalizó el establecimiento de los ``pre-entry closed shop``.
- Declaró ilegal toda clase de acción secundaria.
- Concedió a la empresa la potestad de despedir a un trabajador que hubiera participado en una huelga no oficial.

Trade Union Reform and Employment Rights Act (1993)²⁸:

- Añadió mayores requisitos para las votaciones sobre convocatorias de huelga (voto por correo, aviso previo al patrón de al menos 7 días, arbitro independiente para corroborar los resultados, etc.).

Además de las anteriores, en 1992 se reformuló la ley de 1974; esta pasó a recopilar diversos derechos laborales de carácter colectivo a la vez que redujo el alcance de muchas inmunidades sindicales.

El Nuevo Laborismo: Tony Blair y la Tercera Vía

``En muchos sentidos, tenemos una mejor relación y más clara que nunca entre los sindicatos y el Partido Laborista [...] Vosotros dirigís los sindicatos. Nosotros dirigimos el gobierno. Nunca lo confundiremos de nuevo`` - Tony Blair durante el Congreso del TUC en 1999 (The Guardian, 2004).

En 1997, y casi dos décadas después, el Partido Laborista volvió a ganar unas elecciones generales. El nuevo *premier* Tony Blair, no obstante, asumió una línea continuista de las políticas *Thatcheristas*, mediante el abandono gradual del socialismo y la asunción de una agenda neoliberal blanda: *La Tercera Vía*. Es decir, un nuevo laborismo orientado al mercado y desentendido de clásicas políticas de re-nacionalizaciones y de impuestos progresivos a la renta. De todos modos, el cambio de dirección era evidente desde 1995, año en el que Blair redefinió la Cláusula IV²⁹ (sobre objetivos y valores) de la constitución del partido (1918).

Este viro del partido hacia la centro-derecha también tuvo su eco en la legislación de las relaciones laborales ya que además de conservar gran parte del legado de la época conservadora, bajo el mandato de Blair esta estuvo mucho más enfocada en los derechos

²⁸ John Major asumió el cargo de Primer Ministro tras la renuncia de Thatcher a finales de 1990.

²⁹ La antigua Cláusula IV y la nueva versión: <http://www.labourcounts.com/oldclausefour.htm>

individuales que en los colectivos (Howells, 2005). Algo perfectamente visible en el manifiesto electoral del partido en 1997:

“En las relaciones laborales, dejamos claro que no habrá retorno a los piquetes voladores, acciones secundarias, huelgas sin votaciones previas o a las leyes sindicales de los años setenta. En cambio, habrá derechos básicos para el individuo en el centro de trabajo, donde nuestro objetivo es la asociación, no el conflicto entre empleadores y empleados” (Blair, 1997).

La sorprendente derrota electoral de 5 años atrás, había sido parcialmente atribuida a la identificación del Laborismo como partido al servicio de los intereses sindicales (Glyn y Wood, 2001), y Blair, consciente de ello siempre procuró mantener cierta distancia de seguridad con los sindicatos. Esto no significó que el sindicalismo no obtuviera ningún beneficio del *New Labour* más allá de que este había representado el final del periodo Thatcher/Major. Y es que teniendo en cuenta que, aun los esfuerzos de Tony Blair por disminuirla, la influencia sindical seguía presente dentro del partido, el *premier* tuvo siempre que demostrar que hacía lo suficiente como para que los sindicatos le permanecieran otorgando el beneficio de la duda (Assinder, 2004).

El simbólico acuerdo de Warwick (Coulter, 2014) para la redacción del manifiesto electoral de 2005, la creación del “Union Modernisation Fund³⁰” o el apoyo financiero al “Union Learning Fund³¹” (Blair, 2004); todas ellas fueron concesiones entendibles desde el prisma de la dependencia. Sin embargo, los dos mayores logros que obtuvieron los sindicatos durante el *New Labour* fueron los siguientes:

- La implantación del Salario Mínimo Nacional (1998):

Una de las demandas sindicales se vio cumplida cuando el salario mínimo nacional, un concepto que se volvió incuestionable desde entonces, se instauró por vía legislativa. Encima, también nació la “Low Pay Commission”, un órgano independiente, formado por 9 comisionados (académicos, sindicalistas y empresarios), con el fin de anunciar sus recomendaciones en torno a las cifras del mencionado salario³².

³⁰ Fondo para lo modernización de los sindicatos: establecido por el gobierno en 2005 permaneció hasta 2010 otorgando 7 millones de £ a las organizaciones sindicales. Fuente: Portal web del Parlamento británico.

³¹ Fondo para el aprendizaje sindical.

³² Cabe destacar que aunque las recomendaciones de la LPC no son vinculantes, el Gobierno ha solido aceptarlas generalmente (BBC, 2014).

- La vía estatutaria para el reconocimiento sindical en el centro de trabajo (1999):
En sintonía con la naturaleza de las relaciones laborales británicas, el reconocimiento sindical estaba basado en la voluntariedad. Con el objetivo de ayudar a los sindicatos, Tony Blair impulsó una vía alternativa, con sus propios requisitos y procedimientos³³:
 - Cuando la vía de la voluntariedad falle, un sindicato independiente³⁴ puede avenirse a la vía estatutaria siempre que la empresa en cuestión cuente con al menos 21 empleados y el 10 % o más este afiliado a él ('bargaining unit'). Además una mayoría de los trabajadores debe mostrar su aprobación.
 - Por otro lado, la empresa debe de carecer de un sindicato reconocido.
 - Si la empresa se niega, el sindicato puede acudir al CAC (Comité de Arbitraje Central) que inspeccionará la situación y emitirá un veredicto (siendo pertinentes las impugnaciones por parte de la empresa).
 - Durante el proceso, se puede involucrar a ACAS³⁵, un órgano independiente para la resolución de disputas en el centro de trabajo.

El *New Labour* murió oficialmente cuando Ed Miliband asumió el liderazgo del partido³⁶ en 2010; sin embargo, el Laborismo no ha vuelto a gobernar el país desde entonces.

El retorno de los torios: David Cameron y la Trade Union Act de 2016

Aunque el periplo de David Cameron como Primer Ministro vaya ser eternamente recordado por dos referendos, su participación en materia sindical también tuvo su importancia. Para empezar, durante su gobierno, el partido tory creó el CWTU, una organización interna para la representación de los trabajadores y sindicalistas

³³Entre 1975-1980 existió una vía estatutaria que fue abolida por Thatcher (McIlroy, 1988: p.42).

³⁴ Un sindicato que no está bajo la dominación o el control de un empleador y no dependa financieramente de él. Es el Certification Officer el órgano responsable de otorgar la condición de independiente a un sindicato. Fuente: Portal web de ACAS.

³⁵ Servicio de Asesoramiento, Conciliación y Arbitraje.

³⁶ Ed Miliband tras su triunfo en las elecciones para el liderazgo del partido: '*La era del Nuevo Laborismo ha pasado. Una nueva generación ha tomado el control*' (Porter y Winnett, 2010).

conservadores. Pero más allá de esta curiosidad, el verdadero impacto lo causó la Ley de Sindicatos de 2016. Con la vigencia de esta ley:

- Una huelga debe ser respaldada por una mayoría simple de una votación en la que al menos participen el 50% de las personas elegibles.
 - o Además, si la mayoría de los que tienen derecho a voto están 'normalmente comprometidos' en la provisión de los 'servicios públicos importantes' (especificados como servicios de salud, educación, transporte, seguridad fronteriza y bomberos), al menos el 40% del total de los elegibles debe votar a favor de la huelga.
- Los sindicatos ahora deben avisar con 14 días de anticipación a la votación de una huelga (a menos que el patrón acepte que la notificación de 7 días es suficiente).
- La validez de una votación de huelga caduca al de 6 meses, 9 si ambas partes implicadas están de acuerdo (anteriormente la acción se podía alargar indefinidamente siempre que la disputa industrial permaneciese).
- Los nuevos miembros de un sindicato deben decidir si contribuyen o no a los fondos políticos (*opt-in*). Del mismo modo, los antiguos miembros deben ser avisados anualmente de la posibilidad de dejar de hacerlo (*opt-out*). Además, estos últimos no pueden ser invitados a contribuir³⁷.

VI. DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL

La Revolución Industrial aconteció en el Reino Unido antes que de este contará con regulaciones legales sobre las Relaciones Laborales (Lewkowicz, 2017). Como se ha tratado en el apartado anterior, estas se reglaron desde un principio a partir del respeto a la 'common law' y a la jurisprudencia. Mientras tanto, el impacto de la ley estatutaria en el establecimiento de las relaciones laborales fue mínimo; y no adquirió un peso relevante hasta la década de 1960 (Gómez, 1994: p.7).

En ese marco inicial surgieron los primeros sindicatos, pequeñas y restringidas agrupaciones gremiales (*craft unions*) que con el avance de los años iban a ser

³⁷ Lo relevante a los fondos políticos se irá aplicando transitoriamente (este tema será tratado más detenidamente en el apartado VII).

complementadas por organizaciones sindicales industriales, generales y, desde finales del siglo pasado, por sindicatos de cuello blanco (McIlroy, 1988: pp. 8-10).

Una característica principal del movimiento sindical británico es que, a diferencia de sus congéneres de otros países, su origen no reside en la 'lucha de clases' si no en la persecución de mejores condiciones laborales para los trabajadores. Esto se ha traducido en organizaciones más orientadas al mercado (Martínez Lucio, 2014: p. 87) y menos influenciadas por el socialismo. Al mismo tiempo esto ha contribuido a una tendencia generalizada de líderes pragmáticos (Gómez, 1994: p.26).

Esa orientación al mercado se ha visto reforzada por la mencionada leve intervención estatal en las relaciones laborales y por la importancia del componente voluntario de las mismas. De tal manera, hasta la llegada de Tony Blair, el reconocimiento sindical en el lugar del trabajo se ha regido bajo la voluntariedad, por lo que la obtención (y la no limitación entera o parcial) del reconocimiento ha estado sujeta a la fortaleza en el centro de trabajo y a la capacidad de presión del sindicato, medibles mayormente a través de las tasas de afiliación (Fernández, 2015: p. 51). Todo ello ha reforzado la primacía de una negociación colectiva autónoma ('free collective bargaining') que ha tendido a una continua descentralización; desde el nivel sectorial hacia niveles inferiores (Bornstein y Gourevitch, 1991: p. 31).

A nivel de empresa, la práctica del 'closed shop' ha sido recurrente en diversos sectores (hasta la llegada del Thatcherismo) y la figura del 'shop stewards'³⁸, el delegado sindical en el mismo centro de trabajo, ha alcanzado un grado de influencia altísimo sobre todo en las grandes industrias y a partir de 1960 (Ferner y Hyman, 1992).

Todo ello ha originado un marco sindical basado en la competitividad por los lugares de trabajo (salvo en casos concretos como el del NUM, en el que un sindicato ha contado con el monopolio de los trabajadores de una misma industria) y que muchas veces ha sido encarado mediante estrategias de fusión³⁹ que han disminuido considerablemente el número de sindicatos (Taboadela, 1993: p.127). De hecho, las 3 organizaciones

³⁸ Trabajador de una empresa, elegido por y para representar al conjunto de los trabajadores de un centro de trabajo, estén o no sindicalizados. Por lo tanto no rinde cuentas ante su sindicato, si no ante los empleados. Esta figura ha opacado por completo a los *Work Councils*, quienes quedan relegados a materias de asesoramiento (Gómez, 1994: pp. 12-13).

³⁹ Dicha práctica ha sido tan común que varios autores han teorizado sobre la posible imagen de "egoístas" que han proyectado los sindicatos sobre la ciudadanía (McIlroy, 1988).

sindicales más grandes de hoy en día, Unity, Unison y GMB, han conseguido dicho estatus gracias al empleo de esta táctica.

En todo caso, el estudio a nivel interno de los sindicatos británicos es especialmente complejo porque carecen de un modelo de estructura genérico. Eso no quita que existan aspectos compartidos como la unidad básica de organización, llamada local branch, la tendencia de estas a reunirse en consejos de ámbito comunitario o *Trades Councils* (Gómez, 1994: p.27) o que el principal sustento económico de todos ellos sean las tasas de sus afiliados. De todos modos, estos rasgos compartidos son demasiado escasos, fruto de la independencia inherente a las organizaciones sindicales británicas.

Ante esta problemática, el presente estudio se centrará en el análisis del TUC, la federación sindical más importante de Gran Bretaña.

EL TUC: organización y estrategias

El TUC es la federación sindical⁴⁰ por excelencia en Gran Bretaña (no trabaja en Irlanda del Norte) agrupando a más de 49 sindicatos y a más de 5,5 millones de sindicalistas (alrededor del 90%).

Como su propio nombre indica, el TUC celebra un congreso anual cada Septiembre en el que durante 4 días reúne a delegados de todos los sindicatos afiliados para discutir los temas de interés y elaborar su agenda de cara al próximo año, además de trazar el plan de acción y las estrategias para su debido cumplimiento.

Aunque en el anterior apartado se haya visto que el origen del TUC data en 1868, no sería erróneo el catalogar su nacimiento real en 1921. Hasta esa fecha, la principal labor del TUC consistía en influenciar/presionar al Parlamento mediante su órgano principal, el Comité Parlamentario, para asegurarse una legislación favorable. Pero cuando en 1921, la alianza de los 3 sindicatos más importantes de aquel entonces se vino abajo (*Viernes Negro*), el movimiento sindical se percató de que necesitaba un mínimo de coordinación. De tal forma, el Comité Parlamentario fue reemplazado por la Junta General, y el TUC asumió el papel de organizador del sindicalismo británico.

⁴⁰ El TUC no es un sindicato al uso, por lo que ni puede llevar a cabo la negociación colectiva, ni puede establecer fondos políticos.

A día de hoy la Junta General se mantiene en la cima del organigrama del TUC, siendo la responsable principal de llevar a cabo las políticas acordadas en cada congreso anual. Cuenta con más funciones, ya que, por ejemplo, también designa al próximo Presidente del congreso y forma grupos de discusión para tratar temas específicos. En cuanto a su composición, está formada por 56 miembros de los sindicatos afiliados, con hasta 10 representantes de un mismo sindicato en función de su extensión. Eso, como resulta lógico, provoca que los delegados de los sindicatos más pequeños tengan que ser decididos vía votación, quedándose muchos de ellos, sin representación alguna. Al mismo tiempo, también se reservan asientos para trabajadores jóvenes y trabajadores pertenecientes a minorías.

Otro de los organismos que destaca dentro de la estructura del TUC, son los comités, quienes con carácter permanente representan a ciertos sectores del movimiento sindical⁴¹ (*Women's Committee, Disability Committee, Race Relations Committee...*).

En cuanto a los cargos individuales, el más importante es el de Secretario General, ya que es el líder y la cabeza y visible de la federación. Quien ocupa este cargo (actualmente Frances O'Grady), lo hace con carácter permanente y asume tanto la responsabilidad organizacional del TUC como la de ser su máximo representante.

El TUC desarrolla dos tipos de funciones, internas y externas. En las primeras se encuentran las derivadas del control y coordinación de sus miembros, mientras que entre las segundas destaca su papel como intermediario con el gobierno (Gómez, 1994: p.28).

Al hablar de su papel como organizador, es imprescindible apelar a la naturaleza descentralizada y autónoma de las relaciones laborales británicas, que sumadas a las débiles estructuras territoriales de la propia federación complican y mucho, estas tareas. Por eso, cuando se dan disputas entre sus sindicatos afiliados⁴², el TUC procura solventarlas pero no siempre con el mismo grado de éxito.

Continuando con sus funciones internas, el TUC también invierte en planes para el desarrollo de líderes sindicales o para el aprendizaje de los sindicalistas afiliados (*Union Learning Fund*), entre otros. Además es el encargado de gestionar los fondos que el

⁴¹ Sus miembros se deciden en las respectivas Conferencias que realiza el TUC a lo largo del año.

⁴² Ejemplos clásicos de disputas entre sindicatos pueden ser las derivadas de la pugna por la representación de un mismo centro de trabajo o del intento un sindicato por captar afiliados de otro.

gobierno destina para este tipo de proyectos y para el progreso del sindicalismo en general.

Sobre sus funciones externas, aparte de orquestar campañas públicas (por ejemplo en contra del actual Trades Union Act de 2016) destaca su papel en el policy-making estatal. Esta labor como tal, no la comenzó a desempeñar hasta después de la II Guerra Mundial, en la que sus esfuerzos por evitar cualquier tipo de huelga (ilegales en tal periodo) le otorgaron un gran prestigio. De esta forma, el TUC fue parte importante en los gobiernos posteriores, tanto laboristas como conservadores, para quienes diseñó planes económicos. Dicha participación, no obstante, pasó a ser inexistente durante la etapa de Thatcher y desde entonces, nunca recuperó los niveles originales.

Por otro lado, aunque el TUC no este afiliado a ningún partido político, mantiene una relación muy estrecha con el Partido Laborista, cuyo líder suele ser invitado a los congresos anuales. Este matrimonio sin embargo, ha estado históricamente sujeto a una paradoja: muchas veces los intereses de sus miembros y los del partido han sido antagónicos. Porque, aunque entre las estrategias del TUC siempre haya figurado el aupar al Laborismo al poder (porque tampoco existe un partido que constituya una alternativa real), su capacidad de acción disminuía con ellos en *Downing Street*: por un lado el TUC tenía que atender a las demandas salariales de los sindicatos, mientras que por el otro, procuraba garantizar el mantenimiento en el poder ejecutivo de un partido muy dado a las políticas de rentas. Esto se ha traducido en una federación sindical que ha convivido con el sempiterno riesgo de volverse un rehén de sus propios aliados políticos (Gómez, 1994: p. 32). Fue muy evidente durante los años 60-80: para empezar, cuando se vio instado a presionar (mediante amenazas de reducción de fondos sindicales) al gobierno de Wilson para que este abandonase el *In Place of Strife*, y sobre todo, a raíz de la firma del *Contrato Social*⁴³.

La llegada de Tony Blair tampoco causó una gran ruptura, es más, varias de sus medidas y su acercamiento a la UE satisficieron a los dirigentes del TUC, quienes habían comprendido que era necesaria la implementación de un nuevo modelo de sindicalismo, más actualizado a la realidad vigente. Por eso, mientras que las relaciones de Tony Blair

⁴³ Este acuerdo conjunto de corte keynesiano fue derivando en políticas de control salarial a medida que los efectos de la crisis se intensificaban. El TUC comprendió la situación, pero fue incapaz de convencer y controlar a sus miembros más desencantados que respondieron con una oleada de huelgas provocando unas elecciones generales.

con los líderes sindicales siempre fueron tensas, las mantenidas con el Secretario General acostumbraron a ser fluidas. Aun así, estas relaciones terminarían enfriándose a raíz de las trabas de Blair para instaurar varias de las directivas sobre derechos laborales de la UE.

Y es que el apoyo del TUC a este tipo de directivas para equiparar los derechos laborales británicos a los del resto de países europeos ha sido constante. De hecho, su mayor victoria en este sentido se labró a través de la colaboración con el CBI⁴⁴, cuando en 2003 consiguieron superar la resistencia del gobierno e instaurar la Directiva sobre información y consulta (Fernández, 2015: p.21).

Por eso, no es sorprendente que una de las principales preocupaciones actuales del TUC derive de la incertidumbre sobre la permanencia de los derechos comunitarios obtenidos.

VI. LA RELACIÓN ENTRE LOS SINDICATOS Y EL PARTIDO LABORISTA

El Partido Laborista, creado para la representación parlamentaria de los intereses sindicales, ha contado desde sus orígenes con una amplia base sindical que ha condicionado su forma de hacer política. Sin embargo, a mediados de los 80, a partir del liderazgo de Neil Kinnock el partido iniciaría un proceso de modernización que culminaría Tony Blair y que reduciría considerablemente el grado de influencia sindical.

Para analizar el peso de dicha influencia, en este apartado se enfatizará en dos aspectos: la dependencia financiera y la elección del líder del partido, no sin antes realizar unas consideraciones previas. Además, se reservará una última sección para analizar la figura del actual líder, Jeremy Corbyn.

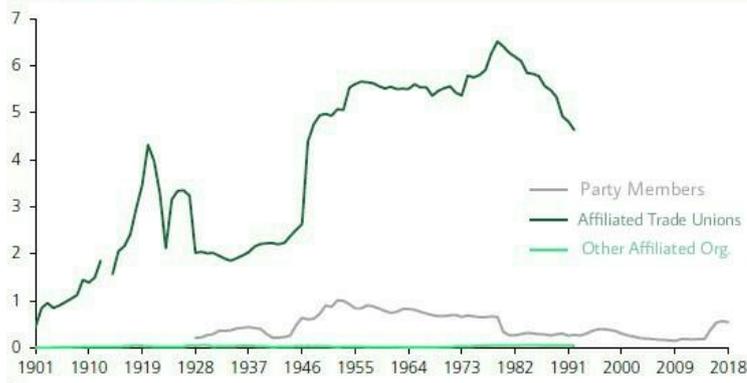
Respecto a las bases del Partido Laborista se distinguen 3 tipos de miembros (Audickas et al., 2018: p.14):

- Party Member: Es el rango más alto; el miembro individual que paga una cuota anual y que en consecuencia obtiene todas las competencias disponibles y puede participar en todas las votaciones del partido.

⁴⁴ Confederación de la Industria Británica: La contraparte empresarial del TUC, con la que tradicionalmente apenas ha mantenido negociaciones formales.

- Affiliated Supporter: Engloba a los miembros de los sindicatos afiliados (los que paguen la tasa de afiliación) y los miembros de las otras organizaciones afiliadas, quienes constituyen una incuestionable minoría respecto a los primeros. El Affiliated Supporter puede ir a reuniones de los ‘*local party branches*’ y de los partidos circunscriptoriales⁴⁵ (CLP) además de poder acudir a la Conferencia Anual en calidad de visitante (no puede acudir como delegado). Puede votar en las elecciones del líder laborista, del deputy leader (vicepresidente) y en las primarias para los ayuntamientos. Sin embargo, no puede representar al partido ni puede votar en la selección de representantes de este (salvo las 3 anteriores excepciones), quedando la selección de candidatos parlamentarios monopolizada por los CLP⁴⁶.
 - o Actualmente hay 12 sindicatos afiliados⁴⁷.
 - o Desde 1994 existe un órgano para la coordinación de estos, conocido como el ‘Trade Union & Labour Party Liaison Organisation’ o TULO⁴⁸.
- Registered Supporter (desde 2010): Son los seguidores que pagando una tasa de 25 £ (anteriormente 3 £) adquieren el derecho a votar en las elecciones del líder del partido, del *deputy leader* o en las primarias para el ayuntamiento de Londres. Sin embargo, el partido tiene la potestad de impedir su voto si se hayan irregularidades (Walker, 2016).

Figura 2: Evolución de la afiliación al Partido Laborista. Fuente: Labour Party Membership, millions, 1901-2018



Mediante la figura 2, se puede apreciar una enorme diferencia en cuanto a cantidad, pero también una clara tendencia descendente de los sindicatos afiliados (ATU) desde los años 80. De todos modos, una de las estrategias más típicas de los sindicatos afiliados es invitar a sus miembros a convertirse en

⁴⁵ Constituency Labour Party: Está formado por miembros de una misma circunscripción, cuenta con su propio organigrama y con reuniones en las que los ‘local branches’ del partido y de los sindicatos/organizaciones afiliados son representados por delegados.

⁴⁶ Los CLP deciden los candidatos a MP desde mediados de los 80, a raíz del proceso interno que inició el partido para reducir la influencia sindical (Flores, 1998: p.275)

⁴⁷ Véase el ANEXO 1.

⁴⁸ Organización de Enlace entre Sindicatos y el Partido Laborista: tiene el doble propósito de 1- actuar como el canal de comunicación entre el Liderazgo del Partido y sus sindicatos afiliados, y 2- coordinar el apoyo sindical al laborismo durante las elecciones.

Party Members para que de esa forma se involucren más con el partido. Por ello, existe un importante porcentaje de sindicalistas, muy difícil de contabilizar, dentro de ese grupo.

En cuanto al organigrama, los elementos más importantes son el NEC⁴⁹ (Comité Nacional de Ejecución), el NPF⁵⁰ (Foro Político Nacional) y la Conferencia Anual. En las dos primeras hay una representación significativa, pero no mayoritaria, de representantes sindicales y en la tercera, la influencia sindical se ha visto afectada por los cambios de finales de siglo:

- Anteriormente los sindicatos contaban con el 90% del total de los votos en la Conferencia Anual⁵¹, pero con la llegada de Blair se redujo al 50% igualando el porcentaje que poseen los partidos circunscriptoriales (Moseley y Phelps, 2015).
- Además, antes se permitía el voto en bloque⁵², pero en 1993 se instauró el ‘one member, one vote’.
- Cabe destacar que la mayor parte del porcentaje sindical lo aglutinan entre los 3 sindicatos de mayor afiliación: Unite, UNISON y GMB.

Dependencia financiera

Históricamente las cuentas financieras del Partido Laborista han dependido en exceso de los sindicatos, y estos, conscientes de ello han sabido sacar provecho de la situación y condicionar el policy-making del partido; hecho especialmente indiscutible durante los años 60 y 80 del pasado siglo. Por eso, una de las estrategias de Tony Blair fue intentar paliar dicha dependencia.

‘En 1985, el 75 % de los fondos del partido provenían de los sindicatos [...] Tony Blair sabía que esa dependencia era incompatible con su nuevo modelo de partido: Debía romper ese vínculo’ (Brown, 2011: p. 412).

Tony Blair, desde que asumió el cargo, procuró equilibrar el peso de las fuentes de financiación del partido, buscando alternativas a los fondos sindicales y abriéndose a las

⁴⁹ National Executive Committee: Es el órgano de dirección del partido, aunque su poder disminuyó con la llegada del New Labour.

⁵⁰ National Policy Forum: Se instauró durante el mandato de Tony Blair. Elabora informes relativos a diferentes ramas políticas que se someten a votación en la Conferencia Anual.

⁵¹ Los sindicatos (las otras organizaciones se contabilizan dentro) y los CLP son representados por delegados previamente electos.

⁵² Era muy polémico porque los líderes sindicales decidían y aglutinaban el voto de los afiliados a sus sindicatos, cuando muchos de ellos además, eran votantes de otros partidos. (McIlroy, 1988: p. 278)

donaciones de empresarios, una práctica mucho más arraigada en el partido conservador (BBC, 2001). Y aunque lo consiguió en gran medida, hubo años en los que una serie de escándalos en torno al partido provocaron que su dependencia sindical en materia económica incrementará (Brown, 2011: p. 412); sin ni mucho menos igualar los números del pasado, eso sí. Así que, al fin y al cabo, el líder laborista con el discurso menos pro-sindical que se recuerde tuvo siempre que salvaguardar las relaciones con los sindicatos.

Parece evidente por lo tanto, que esta ha sido y sigue siendo la vía más efectiva que estos poseen para influenciar y hacerse oír en la política. ¿Pero, cómo financian los sindicatos al Partido Laborista?

A) Los Fondos Políticos:

La cuestión de los fondos políticos ha acarreado muchas discusiones desde el origen del Partido Laborista.

Todo se remonta al ‘Juicio de Osborne’ en 1909, cuando un sindicalista se negó a pagar la mencionada sobretasa (entonces obligatoria) y la justicia le dio la razón, ilegalizando en consecuencia, todos los fondos políticos. Cuatro años más tarde, la Ley de Sindicatos de 1913 los reconocería como opcionales, y al mismo tiempo iniciaría otro debate; un debate legislativo que aún perdura, en torno a la naturaleza de dicha opcionalidad:

- Opt-out: El afiliado a un sindicato paga los fondos políticos de forma automática y es libre de desapuntarse cuando él quiera.
- Opt-in: El afiliado a un sindicato debe apuntarse voluntariamente para comenzar a pagar los fondos políticos.

Actualmente, como se ha analizado en el apartado V de esta investigación, el establecimiento de los fondos políticos se decide a través de elecciones decenales (Thatcher, 1984) y un sindicalista los paga, solo si expresa su voluntad de hacerlo (Cameron, 2016).⁵³

Son solo los sindicatos afiliados al Partido Laborista los que destinan una parte de sus fondos políticos al partido (llamada *political levy*⁵⁴), y el restante lo emplean, como los

⁵³ Cabe recordarse la transitoriedad. Actualmente solo afecta a los nuevos miembros de un sindicato.

⁵⁴ El porcentaje varía en cada sindicato.

otros sindicatos con este tipo de fondos, para fines políticos tales como campañas por pensiones dignas o en favor del NHS.

Las reformas de Miliband en 2014 sin embargo, establecieron un cambio importante en este aspecto, el cambio del opt-out al opt-in en la mencionada *political levy*. Así rezaba el informe previo a las reformas:

“Los sindicatos deberían mantener un colectivo rol constitucional dentro de las estructuras del partido, pero de una forma más transparente. Después de un período de transición de cinco años, solo se deberían aceptar las tarifas de afiliación de aquellos que han dado su consentimiento para el pago” (Collins, 2014).

Por lo tanto, teniendo en cuenta los efectos de la Trades Union Act de 2016, cuando acaben sendos periodos de transición, un miembro de un sindicato afiliado deberá realizar un doble opt-in para convertirse en Affiliated Supporter y de ese modo poder contribuir económicamente al partido.

Por otro lado, los sindicatos no afiliados al Partido Laborista que si cuentan con fondos políticos pueden donar parte a un partido político. Sin embargo, las constituciones de muchos de ellos lo impiden. En el caso del sindicato Prospect por ejemplo, *“la afiliación y las donaciones a cualquier partido están prohibidas a no ser que en una votación de todos los miembros se decida lo contrario”* (Prospect, 2018).

En el portal web del Certification Officer están disponibles los informes anuales respecto a los fondos políticos; pero, al no contar estos con datos desglosados en base al *political levy*, no permiten visualizar la cifra destinada al Partido Laborista.

Como ejemplo, la tabla de a continuación muestra los datos relativos a los fondos políticos de los 3 mayores sindicatos: (Fuente: *Annual Report of the Certification Officer 2016-2017*).

Fondos Políticos 2016-2017	Miembros contribuyendo	Miembros no contribuyendo	Ingresos (£)
Unite	1.150.388	231.738	7.882.000
UNISON	1.148.655	106.998	6.544.000
GMB	599.452	23.144	3.359.000

B) Las Donaciones:

La otra forma que tienen los sindicatos afiliados para contribuir a las arcas del Partido Laborista es mediante donaciones. Estas, anteriormente de carácter secreto, comenzaron a regularse desde 2001, después de que la *Political Parties, Elections and Referendums Act*⁵⁵ hubiera visto luz un año antes. De esta manera, se instauró un órgano independiente, encargado de regular las finanzas y preparaciones electorales de los partidos políticos: la *Electoral Commission*.

En cuanto a las donaciones, entendiendo que cualquier cosa con valor inferior a 500 £ no lo es, estas han de ser reportadas a la Electoral Commission en los siguientes casos⁵⁶ (The Electoral Commission, s.f.):

- Son superiores a 7.500 £.
- El valor de todas las donaciones provenientes de una misma fuente en un mismo año de calendario supera las 7.500 £.

Los datos disponibles en la base de datos del Electoral Commission permiten observar como las donaciones del Partido Conservador provienen en gran medida de los donantes individuales mientras que las del Laborista de los sindicatos. En cuanto a estos últimos, la figura 3⁵⁷ muestra la evolución del peso de sus donaciones⁵⁸ respecto a las totales. En ella, se puede percibir la tendencia ascendente en los años con elecciones generales; especialmente en 2015 y 2017 (Miliband y Corbyn como candidatos respectivamente).



Figura 3: Donaciones de los sindicatos al Partido Laborista. Elaboración propia. Fuente: Electoral Commission

No obstante, para una idea más aproximada acerca de la dependencia sindical real se necesitan datos desglosados sobre el total de la financiación. Ante esto, la información más confiable y reciente es la publicada por BBC News en 2014, basada en datos facilitados por el propio partido (Phelps, 2014):

⁵⁵ Ley de Partidos Políticos, Elecciones y Referendums.

⁵⁶ Todas las donaciones que superen dichas condiciones (aparte de los requisitos administrativos) serán publicadas junto al nombre de la fuente.

⁵⁷ Los datos de 2001 son incompletos porque la Electoral Commission empezó a operar durante ese año.

⁵⁸ La Electoral Commission contabiliza los importes del *political levy* dentro de las donaciones.

Financiación del Partido Laborista en 2014 (%)			
Party Members y Pequeñas Donaciones	35%	Sindicatos	27,5%
Subvenciones	19,4%	Recaudación de Fondos y Publicidad	18,2%
Elaboración propia. Fuente: Labour Party.			

Elección del líder del partido

La forma de elección para el liderazgo del Partido Laborista fue incontestable por casi un siglo ya que hasta 1981, era una tarea exclusiva de los miembros parlamentarios (MP).

Sin embargo, en 1976 comenzó a barajarse la opción de volver esa votación más abierta, algo que se materializaría 5 años después en forma de colegio electoral. Inicialmente, la distribución del peso de los votos estuvo repartida de manera que el 40 % pertenecía a los sindicatos afiliados y el 60 % restante se dividía, en partes iguales, entre los miembros parlamentarios y los partidos circunscriptoriales. Esta distribución fue alterada en 1993, cuando se decidió otorgar un tercio del peso electoral a cada sector, además de obligar, como se ha mencionado anteriormente, a la práctica del *'one member, one vote'* para evitar el voto en bloque. En ambos casos, eso sí, un candidato necesitaba ser avalado por al menos el 12,5 % de los parlamentarios laboristas para poder presentarse a los comicios.

Este método se mantuvo hasta las reformas de Ed Miliband en 2014, las cuales, establecieron otra fórmula (Johnston y Maer, 2016: p.4):

- En caso de vacancia en el cargo de líder, la nominación de un candidato debe ser apoyada por al menos un 15 % del conjunto de parlamentarios laboristas en la Cámara de los Comunes y en el Parlamento Europeo (obviamente el Brexit provocará el cambio de la norma). Si el cargo no está vacante, sin embargo, se necesitará el 20% de las nominaciones de los parlamentarios en la Cámara de los Comunes.

- A la hora de la votación, desaparece la figura del colegio electoral, otorgando a cada Party Member, Affiliated Supporter y Registered Supporter un voto individual del mismo valor, siguiendo los principios del ‘one member, one vote’.
- Por otro lado, el sistema electoral de voto alternativo ha permanecido intacto.

En las dos últimas elecciones⁵⁹ por la vieja vía, tanto Tony Blair (1994) como Ed Miliband (2010), ambos obtuvieron el apoyo mayoritario de los sindicatos. Pero mientras que Blair obtuvo una cómoda victoria con más del 50 % del apoyo en cada uno de los 3 sectores, la victoria de Ed Miliband sobre su hermano sí que fue decantada por el voto sindical⁶⁰, sobre todo por el derivado de los 3 grandes sindicatos (Morris, 2010).

En cuanto al nuevo método, desde las reformas de 2014 se han llevado a cabo dos elecciones y en las dos se ha impuesto el nombre de Jeremy Corbyn.

Jeremy Corbyn y los sindicatos

‘No voy a ser aleccionado por que digan que si «el Partido Laborista se acerca demasiado a los sindicatos nos pondrá a todos en una situación comprometida». Lo siento. Los sindicatos son una parte esencial y valiosa de la Gran Bretaña moderna [...] Y yo me enorgullezco de ser sindicalista`´ (Corbyn, 2015).

Jeremy Corbyn se hizo con el liderazgo del partido en 2015 a pesar de haber sufrido para llegar al 15 % de nominaciones necesarias (15,5%) y de las probabilidades de 100 a 1 que las casas de apuestas le otorgaron inicialmente (Elgot, 2015).

El parlamentario por Inslington North se vio sin duda beneficiado por las nuevas normas establecidas por Ed Miliband, siendo masivamente votado por las bases del partido y por sobre todo, los Registered Supporters (ver figura 4⁶¹).

	Members	Registered % supporters	Registered % supporters	Affiliated % supporters	% Total	%		
Jeremy Corbyn	121,751	49.6	88,449	83.8	41,217	57.6	251,417	59.5
Andy Burnham	55,698	22.7	6,160	5.8	18,604	26	80,462	19
Yvette Cooper	54,470	22.2	8,415	8	9,043	12.6	71,928	17
Liz Kendall	13,601	5.5	2,574	2.4	2,682	3.7	18,857	4.5
Total	245,520		105,598		71,546		422,664	

Figura 4: Resultados de las elecciones para el liderazgo del Partido Laborista (2015). Fuente: BBC News.

⁵⁹ En 2007 ninguna alternativa a Gordon Brown alcanzó el mínimo del 12,5 % de las nominaciones.

⁶⁰ Véase el ANEXO 3.

⁶¹ La BBC contabiliza los votos de los miembros parlamentarios dentro de los Affiliated Supporters.

Ese apoyo popular sin embargo, jamás se replicó en la Cámara de los Comunes, y tras ser responsabilizado por la tibia campaña del partido durante el Brexit, y la consecuente moción de censura que perdió por 172 a 40⁶², fue desafiado por el cargo de líder del partido.

Después de que el NEC decretara que un líder del partido no necesitaba ser nominado, Corbyn pudo participar en otras elecciones que volvió a ganar de forma solvente, con el 61,8% de los votos (Johnston y Maer, 2016: p.3).

No obstante, lo interesante de Corbyn de cara a esta investigación es el cambio de tendencia que ha supuesto. Y es que más allá de pertenecer al ala más izquierdista de un partido tendente a la moderación, su pasado como sindicalista ha provocado un notable cambio en el discurso.

El apoyo público a los sindicatos ha sido constante por su parte, algo plasmado en su tenaz rechazo a la Trades Union Act de 2016; *‘esta ley es muy injusta [...] me aseguraré de que un gobierno laborista la derogue’* (Elgot y Mason, 2017), su insistente reclamo de mejores condiciones para la negociación colectiva o su campaña por restaurar la Cláusula IV original, en detrimento de la instaurada por Blair.

Además, los efectos de este acercamiento se han materializado en por ejemplo, la reafiliación del FBU, un sindicato de bomberos que rompió sus históricos lazos con el partido a raíz de las políticas del *New Labour*.

Es decir, los sindicatos han hallado en Jeremy Corbyn el sustento de una primera espada del Laborismo, algo con lo que no contaban desde el siglo pasado.

⁶² Una moción de censura no conlleva la pérdida del cargo según las reglas del Partido Laborista.

VII. INTERPRETACIÓN

Datos estadísticos

a) Evolución de la tasa de afiliación y densidad sindical:

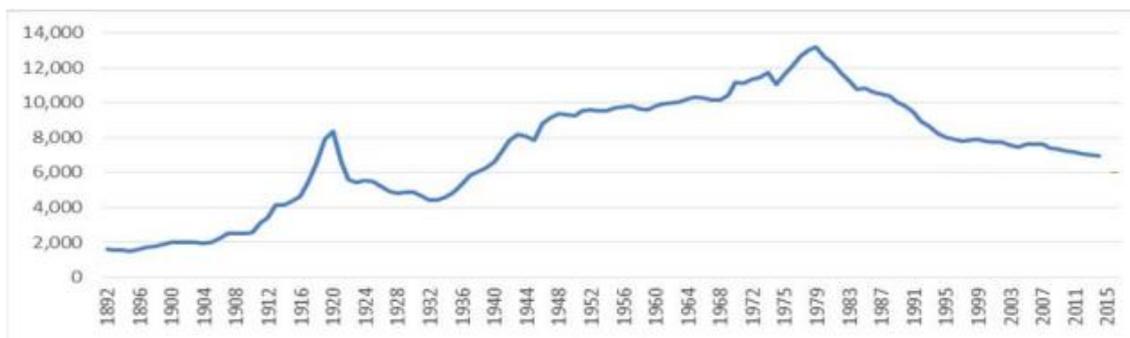


Figura 5: Evolución de la tasa de afiliación sindical (millares). Fuente: Trade Unions Statistical Bulletin (2016) – Department for Business, Energy & Industrial Strategy.

La figura 5 evidencia dos claras etapas de expansión sindical, en cuanto a la afiliación se refiere. Una primera, tan veloz como fugaz, desde 1910 hasta los acontecimientos del *Viernes Negro*. La segunda, por otro lado, se inicia de forma progresiva a partir de la década de los 30, estableciendo un extenso periodo de consolidación sindical durante los años posteriores a la instauración del Estado de Bienestar. Sin embargo, inmediatamente después de alcanzar el pico histórico, la llegada de Thatcher produce un marcado cambio de tendencia que se prolonga hasta una actualidad en la que los números de 1979 se han reducido a la mitad.

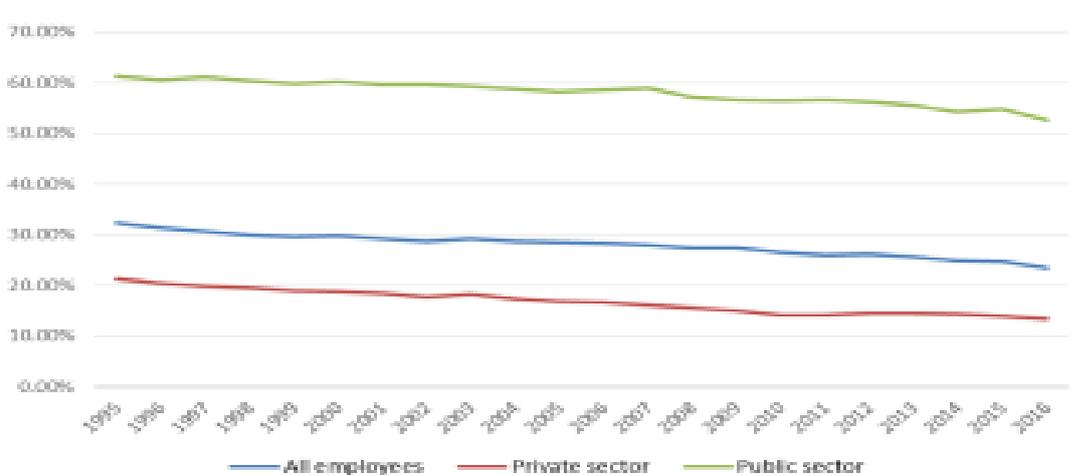


Figura 6: Evolución de la densidad sindical desglosado por sectores, 1995-2016 (sector público/privado y total). Fuente: Trade Unions Statistical Bulletin (2016) – Department for Business, Energy & Industrial Strategy. ONS.

La figura 6 pone de manifiesto que el declive en la afiliación sindical ha seguido un camino paralelo tanto en el sector público, como en el privado. Sin embargo, mientras que los niveles de sindicación en el primero siguen siendo altos, no se puede decir lo mismo de los del segundo. Además, este gráfico evidencia las dificultades de los sindicatos para abordar en un sector privado, dominado por los servicios, y que se extiende cada día más. Y es que, considerando la cantidad de empleados que trabajan para uno y otro sector, la captación de miembros del mencionado sector privado es uno de los principales retos que debe afrontar el sindicalismo británico.

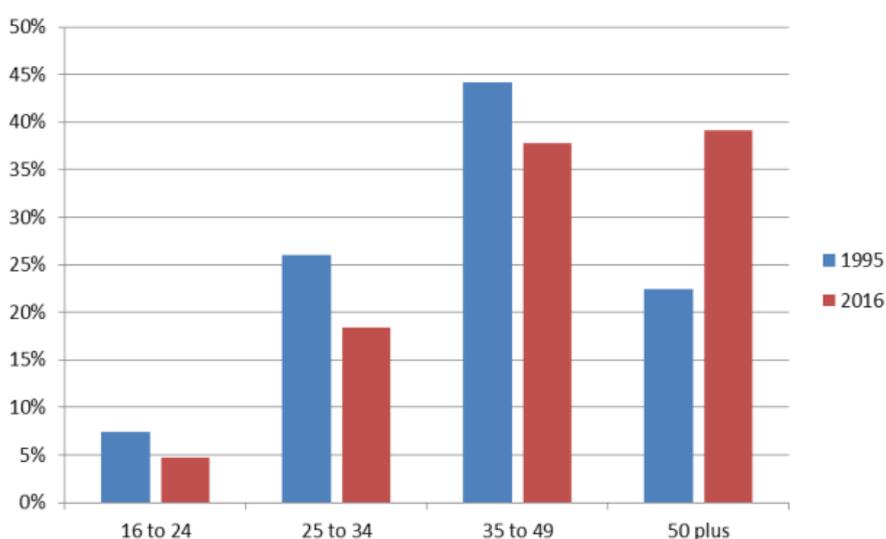


Figura 7: Relación entre Edad y Densidad sindical (1995 y 2016). Fuente: Labour Force Survey, ONS

La figura 7 demuestra como la edad del empleado ha sido un factor diferencial en la evolución de la densidad sindical. De dicho gráfico se puede interpretar que el grueso de la afiliación actual está compuesto por miembros de gran tradición sindical que han permanecido fieles, y por otro lado, que los empleados más jóvenes no han constituido un relevo generacional confiable. Esto, en parte, puede deberse al cambio de dirección que han tomado las clases políticas británicas respecto a las relaciones laborales; desde el clásico colectivismo hacia la individualización, mediante una minuciosa legislación de las mismas.

b) Reconocimiento sindical:

		Any recognised unions
Private manufacturing	2004	13
	2011	9
Private services	2004	13
	2011	12
Public sector	2004	90
	2011	92

Figura 8: Porcentaje de centros de trabajo con algún sindicato reconocido (2004 y 2011). Fuente: Workplace Employment Relations Study (2011).

En consonancia con la figura 6, la figura 8 evidencia la misma disparidad entre el sector público y el privado. Por otro lado, el hecho de que tras un periodo de 7 años las cifras sean casi idénticas, deja claro que la vía estatutaria para el reconocimiento instaurada por Blair no ha supuesto el impacto deseado. Además, el amplio porcentaje de centros de trabajo públicos con algún sindicato reconocido contrasta con los datos previos sobre los niveles de densidad. Eso quiere decir que existe una amplia sección de empleados públicos que se beneficia de la negociación colectiva de un sindicato, sin estar directamente afiliado a él (*free rider*).

c) Días de trabajo perdidos por disputas laborales (huelgas):

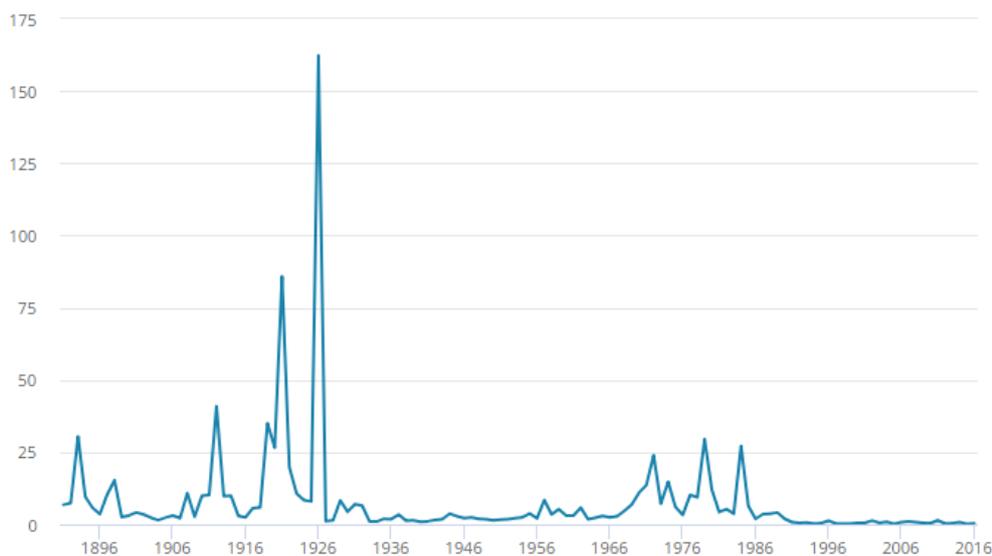


Figura 9: Días de trabajo perdidos por disputas laborales, 1986-2016 (millones). Fuente: ONS

Lo que más destaca a primera vista en la figura 9, es la cifra de días laborales perdidos que se alcanzó en 1926, el año de la Huelga General. Al mismo tiempo, se puede distinguir el periodo de mayor conflictividad entre 1910 y la mencionada huelga, con sendos bajones intermedios, debidos al pacto durante la I GM y a los acontecimientos del Viernes Negro (1921). Pero de cara a esta investigación, los años claves son los de las décadas de 70 y 80: En ellos se puede observar la transición de la época dorada (con dos huelgas equivalentes a sendos derrocamientos de gobierno) al inmediato declive del recurso de la huelga, a partir de la derrota del NUM en 1985.

Sondeos de opinión

a) Sindicatos:

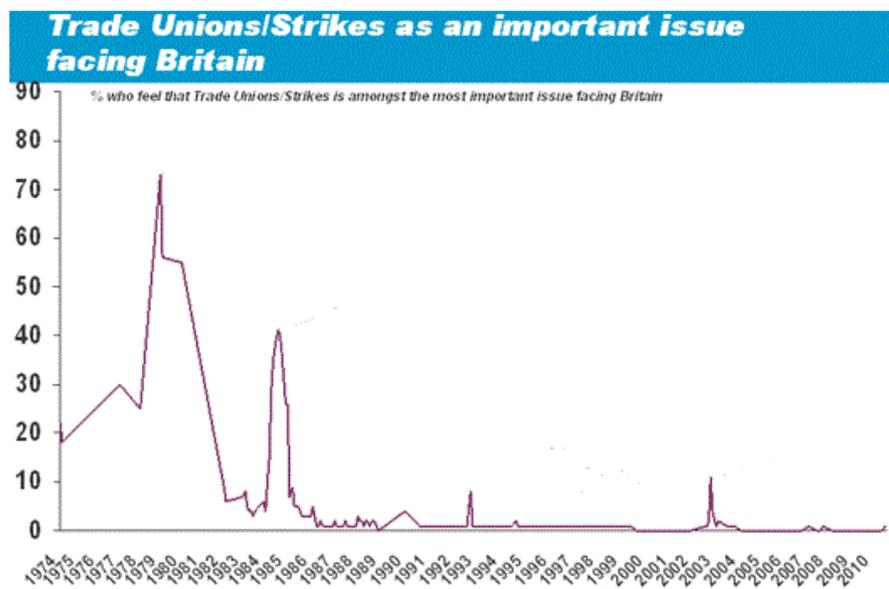


Figura 10: Los sindicatos/huelgas como importantes preocupaciones de la ciudadanía
Fuente: Ipsos Mori Issues Index, 1974-2010 (Base: 1000 adultos cada año).

La figura 10 permite establecer un vínculo entre el malestar ciudadano a raíz del *Winter of Discontent* (1979) y la victoria electoral de Thatcher. Al mismo tiempo, es observable como a partir de la huelga de los mineros la actividad sindical ha desaparecido entre las principales preocupaciones de la sociedad británica, que solo se ha acordado de ella durante casos aislados como el de la huelga de los bomberos de 2003. Previamente, la figura 9 ha evidenciado una clara reducción de la actividad huelguística, y, el contenido de este gráfico responde exactamente a dicha lógica.

Figura 11: Hoy en día los sindicatos tienen demasiado poder. Elaboración propia. Fuente: Ipsos Mori Political Monitor, 1975-2017 (Base: 1000 adultos cada año).

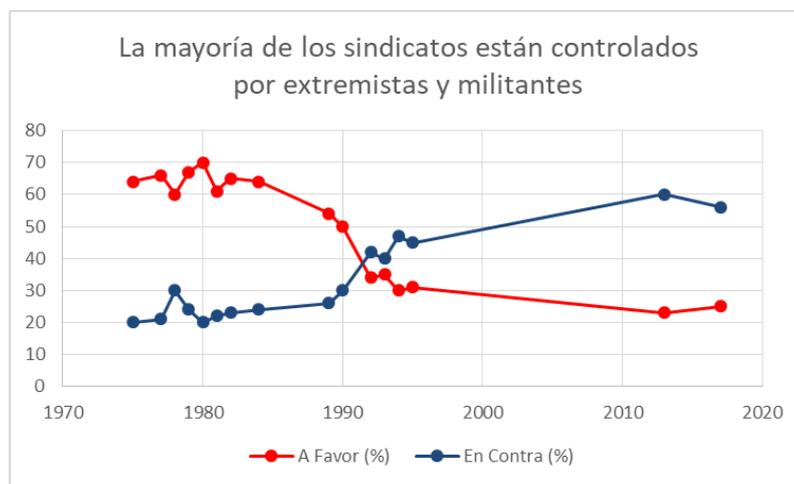
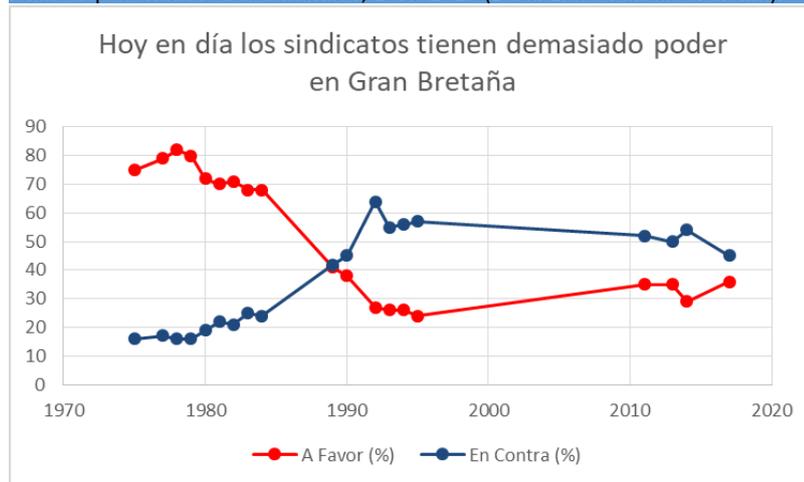


Figura 12: La mayoría de los sindicatos están controlados por extremistas y militantes. Elaboración propia. Fuente: Ipsos Mori Political Monitor, 1975-2017 (Base: 1000 adultos cada año).

Las figuras 11 y 12 permiten un análisis compartido ya que ambas variables muestran unas dinámicas paralelas (aunque más pronunciadas en la primera) hasta mediados de los años 90: la percepción negativa de la ciudadanía sobre los líderes sindicales disminuyó al mismo tiempo que la percepción sobre el poder sindical hizo lo propio. Sin embargo, la figura 11 evidencia una opinión pública cada vez más dividida (2017) con respecto al tema del poder sindical. En el ascenso de Jeremy Corbyn al liderazgo del Partido Laborista reside posiblemente el motivo.

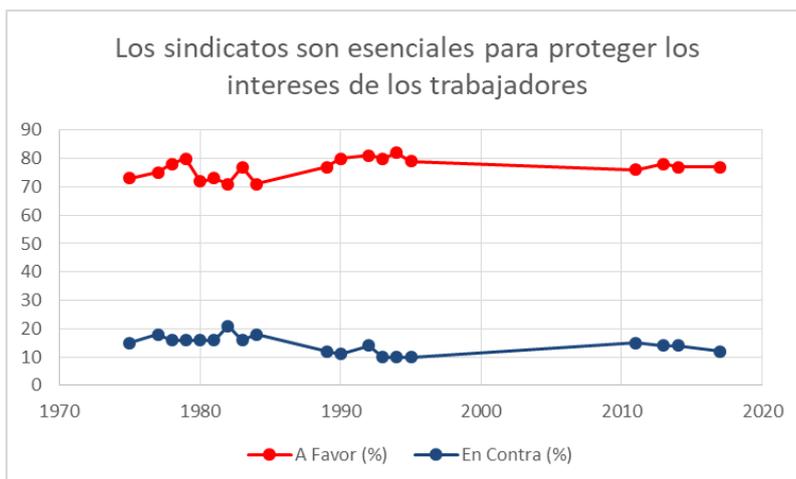


Figura 13: Los sindicatos son esenciales para proteger los intereses de los trabajadores. Elaboración propia. Fuente: Ipsos Mori Political Monitor, 1975-2017 (Base: 1000 adultos cada año).

La figura 13 revela que, curiosamente, a pesar del ya comprobado descenso continuado de las tasas de afiliación sindical, la opinión generalizada ha mantenido y sigue manteniendo que los sindicatos son organizaciones vitales para la defensa de los trabajadores y sus intereses.

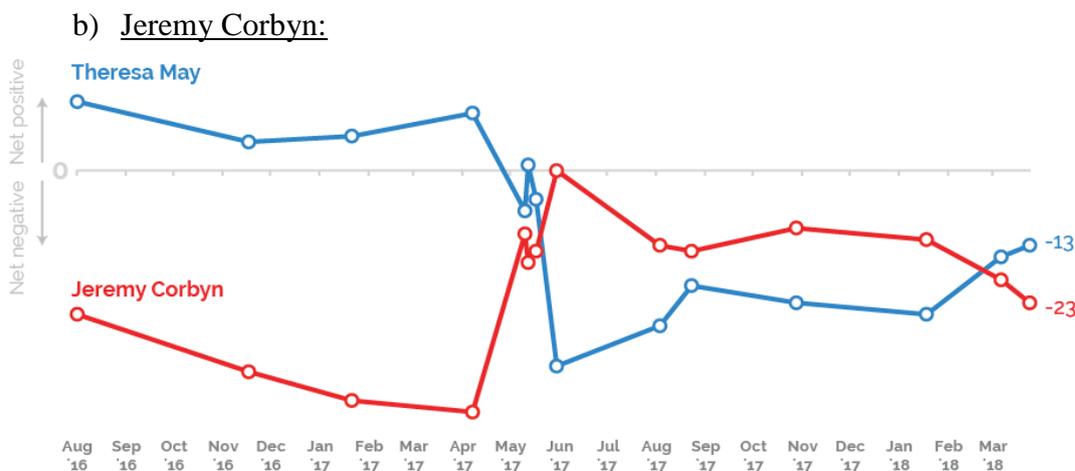


Figura 14: Opinión favorable/desfavorable sobre T. May y J. Corbyn, 2016-2018. Fuente: YouGov

La opinión de la ciudadanía sobre el actual líder laborista fue muy desfavorable hasta los meses previos a las elecciones generales de 2017. Y es que, la gran campaña electoral de Corbyn mejoró considerablemente su imagen. Sin embargo, desde su relativo éxito en las elecciones, la opinión pública sobre Corbyn ha vuelto a las andadas a medida que surgían diversas polémicas en torno a su figura. De esta forma, la percepción de la ciudadanía sobre Theresa May (muy dañada desde los atentados de Manchester) ha vuelto a mejorar los registros de su rival laborista.

VIII. CONCLUSIONES

Una vez finalizadas las fases descriptivas e interpretativas del proyecto, ha llegado la hora de rescatar las hipótesis previamente planteadas para comprobar hasta qué punto se sostienen.

En el caso de la primera - *La evolución de la fortaleza y/o debilidad del sindicalismo británico ha estado condicionada por causas histórico-legales y organizacionales* – se ha obtenido una serie de evidencias que acreditan su validez:

Como se ha visto a lo largo del trabajo, los sindicatos británicos han atravesado numerosos obstáculos y altibajos durante toda su historia, condicionados por una estructura frágil ante las crisis pero tendente a florecer durante las épocas prósperas. Esto ha estado irremediamente relacionado con la forma en la que se ha edificado un marco jurídico que ha suministrado a los sindicatos un arma de doble filo para su propio desarrollo. Por eso, en tanto ha existido un equilibrio de poder entre los integrantes de las relaciones laborales, la ausencia de intervención estatal ha permitido a los sindicatos obtener grandes beneficios, mediante el empleo de estrategias como la ‘closed-shop’. Además, estos han estado estrechamente vinculados a un aliado político en el que, tanto por motivos de unión como de dependencia, han podido confiar para la suma o restauración de inmunidades legales.

El empeño del Thatcherismo por acabar con los sindicatos, sin embargo, supondría un antes y un después, ya que iba a constituir el mayor ataque intencionado desde las pioneras *Combination Acts*, cuando el movimiento sindical aún estaba en su fase embrionaria. Y aunque a día de hoy, los sindicatos mantengan el status de organización voluntaria con mayor cantidad de miembros en Reino Unido, desde la llegada al poder de Thatcher, el declive de estos ha sido continuado.

Y es que, la radical transformación a la que la *Dama de Hierro* expuso al país, afectó principalmente a un sindicalismo del que la opinión pública ya se había cansado. El marco legal por el que los sindicatos se habían regido, sufrió cambios radicales y limitó la acción colectiva justo en el periodo en el que las industrias básicas comenzaron a sentir realmente los efectos de su decadencia. Por ello, las tasas de afiliación, fuente representativa del poder sindical, comenzaron a bajar sin parar ante la añadida imposibilidad del sindicalismo para afincarse en el nuevo sector reinante, el sector servicios. Causas y

consecuencias retroalimentadas, acompañadas por un TUC ignorado por el Gobierno y que ya en los años de esplendor sindical había encontrado grandes dificultades para guiar a un grupo heterogéneo de organizaciones, que tendían a trabajar autónomamente.

Por si fuera poco, tras casi dos décadas de hostigamiento conservador, el sindicalismo vio cómo su tradicional aliado laborista le daba la espalda y le marcaba los límites para una nueva relación, *sin favores, ni privilegios*. De tal forma, Tony Blair, continuando con el proceso iniciado por sus predecesores, procuró reducir la influencia sindical en el partido para garantizar la credibilidad de su modelo de Nuevo Laborismo. En consecuencia, de la mano de este, las trabas legislativas a los derechos colectivos heredadas desde el Thatcherismo no desaparecerían, significando esto un punto de no retorno al sindicalismo tradicional.

Por lo tanto, se podría decir que los sindicatos británicos, acostumbrados a la reconquista de sus inmunidades, perdieron toda capacidad de maniobra tras la combinación de un gobierno hostil que alteró por completo el sistema de relaciones laborales, y de otro gobierno, esta vez afín, que lejos de revertir la situación, la normalizó. Todo ello durante un periodo de profundos cambios estructurales en la economía global, de los cuales, en Reino Unido, muchos de ellos estuvieron subordinados o impulsados por las políticas gubernamentales.

A diferencia de la primera, la segunda hipótesis - *El alzamiento de Jeremy Corbyn como líder laborista supone un punto de inflexión que cambiará la tendencia del sindicalismo y de los liderazgos precedentes en el laborismo* – no es tan fácil de defender:

El alzamiento de Corbyn como líder laborista se debe más que nada a las reformas electorales que llevó a cabo Ed Miliband, las cuales, como ha quedado demostrado, otorgaron un poder decisivo a las bases del partido y a los Registered Supporters.

Sin embargo, la predilección de estos por el actual líder laborista no se repite ni entre los parlamentarios del partido, ni entre el conjunto de la ciudadanía. Por eso, esta polarización de opiniones en torno a su figura, indica que Jeremy Corbyn no aparenta ser el candidato mejor posicionado de cara a ganar unas futuras elecciones generales.

Y si de todos modos, teniendo en cuenta el carácter impredecible de la política, consigue imponerse en dichos comicios, la división interna del Laborismo limitará bastante su

margen de maniobra. Una división palpable, que evidencia la tendencia a la moderación de un partido que no duda en señalar a quien se aleja de tal vía.

Por eso, aunque el apoyo por parte de Corbyn sea beneficioso, no parece este que vaya a tener un impacto revitalizador sobre el movimiento sindical británico. De hecho, el periodo *Corbynista* corre el riesgo de pasar a la historia como algo más que un hecho anecdótico.

En conclusión, desde este proyecto se defiende la idea de que el sindicalismo británico, sin pararse a añorar los tiempos pasados, debe labrar su resurgimiento confiando principalmente en sus propios recursos. Para ello, debe afrontar el reto que supone revertir el prolongado descenso de las tasas de afiliación, ideando estrategias para propagarse por los centros de trabajo privados o para captar a los *free riders*.

Al mismo tiempo, debe realizar un ejercicio de honestidad y admitir que, a pesar de que todavía conserve cierto grado de influencia dentro de su tradicional aliado político, no puede depositar demasiadas esperanzas en él.

IX. BIBLIOGRAFÍA

Assinder, N. (2004, 13 de Septiembre). *Will Blair's wooing work?* Extraído el 10 de Mayo de 2018 desde http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/politics/3652482.stm

Atlee, C. (1946). *Pasado, presente y futuro del laborismo*. Barcelona: Los Libros de Nuestro Tiempo.

Audickas, L., Dempsey, N. y Keen, R. (2018). *Membership of UK Political Parties*. Londres: House of Commons Library.

BBC, (2001, 7 de Enero). *Blair 'proud' of Labour donors*. Extraído el 22 de Mayo de 2018 desde http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/politics/1105003.stm

BBC, (2014, 26 de Febrero). *Minimum wage: Low Pay Commission backs a 3% increase*. Extraído el 18 de Mayo desde <http://www.bbc.com/news/business-26355725>

Blair, T. (1997). *New Labour because Britain deserves better*. Extraído el 10 de Mayo de 2018 desde <http://www.politicsresources.net/area/uk/man/lab97.htm>

Bornstein, S. y Gourevitch, P. (1991). Los sindicatos en una economía en decadencia: el caso del TUC británico. En P. Gourevitch, *Los sindicatos y la crisis económica: Gran Bretaña, Alemania Occidental y Suecia* (pp. 29-129). Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Boyer, R. (1992). *La teoría de la regulación. Un análisis crítico*. Valencia: Edicions Alfons El Magnànim.

Brown, W. (2011). *Industrial Relations in Britain under New Labour, 1997-2010: A post mortem*, *Journal of Industrial Relations*, 53 (3), 402 - 413.

Collins, R. (2014). *Building a one nation Labour Party: The Collins review into Labour Party reform*. Extraído el 15 de Mayo de 2018 desde https://action.labour.org.uk/page/-/Collins_Report_Party_Reform.pdf

Corbyn, J. (2015, 15 de Septiembre). *Speech by the leader of the Labour Party, Jeremy Corbyn, to the TUC Annual Congress*. Extraído el 23 de Mayo de 2018 desde <https://www.tuc.org.uk/speeches/speech-leader-labour-party-jeremy-corbyn-tuc-annual-congress>

Coulter, S. (2014). *Insider lobbying: 'New Labour and the TUC'*. Extraído el 10 de Mayo desde <http://blogs.lse.ac.uk/netuf/2014/02/27/insider-lobbying-new-labour-and-the-tuc/>

Disney, R. (1990) *Explanations of the Decline in Trade Union Density in Britain: an Appraisal*, *British Journal of Industrial Relations*, 28 (2), 165 - 177.

Disney, R., Gosling, A. y Machin, S. (1995) *British unions in decline: an examination of the 1980s fall in trade union recognition*, *Industrial and Labor Relations Review*, 48, 403 - 419.

Elgot, J. (2015, 11 de Septiembre). *Jeremy Corbyn set to beat 100-1 odds to become leader of UK's Labour Party*. Extraído el 23 de Mayo del 2018 desde <https://www.theguardian.com/politics/2015/sep/11/jeremy-corbyn-leader-uk-labour-party>

El País. (2013, 8 de Abril). *Thatcher en sus propias palabras*. Extraído el 9 de mayo de 2018 desde https://elpais.com/internacional/2013/04/08/actualidad/1365429673_200657.html

Fernández Domínguez, JJ. (2015). Legitimación y protagonistas de la negociación colectiva. En VV.AA., *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo* (pp. 15 - 133). Madrid: Ediciones Cinca.

Ferner, A. y Hyman, R. (1992). *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford: Blackwell Pub.

Flores, F. (1998). El Partido Laborista Británico, un modelo de cambio organizativo, *Revista de Estudios Políticos*, 102, 259 - 280.

Friedman, M. (1982). *Capitalism and Freedom*. University of Chicago Press.

G. Moher, J. (2007). *Trade unions and the law - history and a way forward?* Extraído el 28 de Abril de 2018 desde <http://www.historyandpolicy.org/policy-papers/papers/trade-unions-and-the-law-history-and-a-way-forward>

Gard, E. (1991). *Los sindicatos ingleses*. Madrid: Akal.

General Council and TUC structure. (s.f.). Extraído el 25 de Mayo de 2018 desde <https://www.tuc.org.uk/general-council-and-tuc-structure-0>

Glyn, A., y Wood, S. (2001). Economic policy under New Labour: How social democratic is the Blair government? *The Political Quarterly*, 72(1), 50 - 66.

Gómez, S. (1994). *Las relaciones laborales en el Reino Unido*. Barcelona: Universidad de Navarra.

Gospel, H. y Wood, S. (Eds.) (2003). *Representing Workers. Union recognition and membership in Britain*. Londres: Routledge.

Howells, D. (2005). *Trade Unions and the State*. Princeton University Press.

Johnston, N. y Maer, L. (2016). *Leadership Elections: Labour Party*. Londres: House of Commons Library.

Klein, N. (2007). Salvados por una guerra. El Thatcherismo y sus enemigos útiles. *La doctrina del shock: el auge del capitalismo del desastre* (pp. 177 - 191). Barcelona: Paidós.

Lewkowicz, J. (2017). *An Institutional Approach to Trade Unions' Performance*. University of Warsaw.

Luz, O. (2010). *Enfoques de investigación en la ciencia política: teoría política normativa, institucionalismo y conductismo*. Universidad Externado de Colombia.

Martínez Lucio, M. (2014). Hacia una interpretación de las aportaciones de los sindicatos y de los sindicalistas en el siglo XX: el caso del Reino Unido. En J. Babiano (ed.), *El sindicalismo y la construcción de los derechos. Trabajo y ciudadanía en la Europa contemporánea* (pp. 83 - 109). Madrid: Fundación 1º de Mayo.

McIlroy, J. (1988). *Trade Unions in Britain today*. Manchester University Press.

Morris, N. (2010, 26 de Septiembre). *How the union barons colluded to crush David Miliband's dream*. Extraído el 21 de Mayo de 2018 desde <https://www.independent.co.uk/news/uk/politics/how-the-union-barons-colluded-to-crush-david-milibands-dream-2090413.html>

Moseley, T. y Phelps, S. (2015, 25 de Septiembre). How the Labour Party makes its policy. Extraído el 20 de Mayo de 2018 desde <http://www.bbc.com/news/uk-politics-34357018>

Panebianco, A. (1990). *Modelos de partido: organización y poder en los partidos políticos*. Madrid: Alianza Editorial.

Peace, D. (2002). *GB84*. Londres: Faber.

Pereira, J. (1980). El Partido Laborista Británico. *Cuadernos de Historia Moderna y Contemporánea*, 1 (pp. 171 – 185).

Phelps, S. (2014). *Labour and the unions: Members, donations and elections*. Extraído el 21 de Mayo de 2018 desde <http://www.bbc.com/news/uk-politics-32784979>

Porter, A. y Winnett, R. (2010, 26 de Septiembre). *Ed Miliband: New Labour is dead*. Extraído el 10 de Mayo de 2018 desde <https://www.telegraph.co.uk/news/politics/labour/8026708/Ed-Miliband-New-Labour-is-dead.html>

Prospect, (2018). *Prospect political fund opt-in form*. Extraído el 22 de Mayo de 2018 desde <https://library.prospect.org.uk/id/2018/February/22/Prospect-political-fund-opt-form>

Pyper, D. (2017). *Trade Union Legislation 1979-2010*. Extraído el 4 de mayo de 2018 desde <http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7882/CBP-7882.pdf>

Rhodes, R.A.W. (1997). El Institucionalismo. En D. Marsh. y G. Stoker. (eds.). *Teoría y métodos de la ciencia política*. (pp.53 – 57). Madrid: Alianza.

Taboadela, O. (1993). *La afiliación sindical: hacia una aproximación del sistema de representación de intereses en el sindicalismo español contemporáneo*. Universidad Complutense de Madrid.

Thatcher, M. (2012). *Los años de Downing Street: La autobiografía de la Dama de Hierro*. Madrid: Aguilar.

Towers, B. (1989). Running the Gauntlet: British Trade Unions under Thatcher, 1979-1988. *Industrial and Labor Relations Review*, 42 (2), 163 - 188.

The Electoral Commission. (s.f.). *Overview of donations to political parties*. Extraído el 22 de Mayo de 2018 desde

http://www.electoralcommission.org.uk/__data/assets/pdf_file/0014/102263/to-donations-rp.pdf

The Guardian. (2004, 13 de Septiembre). Full text: Tony Blair's TUC speech. Extraído el 1010 de Mayo de 2018 desde

<https://www.theguardian.com/society/2004/sep/13/publicservices.speeches>

Ukpol. (2015, 11 de Septiembre). *Tony Blair – 1999 Speech to TUC Conference*. Extraído el 4 de Mayo de 2018 desde <http://www.ukpol.co.uk/tony-blair-1999-speech-to-tuc-conference/>

Walker, P. (2016, 2 de Agosto). *Labour leadership: quarter of new supporters could be barred from voting*. Extraído el 20 de Mayo de 2018 desde <https://www.theguardian.com/politics/2016/aug/02/labour-leadership-jeremy-corbyn-quarter-supporters-barred-voting>

Watkins, T. (s.f.). *Privatization in the United Kingdom Under the Thatcher Government*. Extraído el 9 de mayo de 2018 desde <http://www.sjsu.edu/faculty/watkins/privUK.htm>

Wilenius, P. (2004, 5 de Marzo). *Enemies within: Thatcher and the unions*. Extraído el 9 de mayo de 2018 desde <http://news.bbc.co.uk/2/hi/3067563.stm>

ANEXOS

Anexo 1. Clasificación de sindicatos

Sindicatos afiliados al TUC	Ámbito/Ocupación	> 100.000 Miembros	Fusiones/Absorciones	Fondos Políticos (actual.)
Accord	Servicios financieros	No	Si	No
Advance	Grupo Santander (UK)	No	Si	No
Aegis	Servicios financieros	No	Si	No
AEP	Psicólogos educativos	No	No	No
AFA-CWA	Auxiliares de vuelo	No	No	No
Artist's Union England	Artistas profesionales	No	No	No
 ASLEEF	Conductores de tren	No	No	Si
BALPA	Pilotos (avión)	No	No	No
BDA	Dentistas	No	No	No
BECTU *	Entretenimiento (tv, radio, teatro...)	No	Si	No
 BFAWU	Industria alimentaria	No	No	Si
BOS TU	Ópticos-Optometristas	No	No	No
BSU	<i>Co-Operative Banking Group</i>	No	No	No
 Community	Diversos ámbitos	No	Si	Si
CSP	Fisioterapeutas	No	No	No
 CWU	Comunicación (cable, teléfono, postal...)	191.912	Si	Si
EIS	Profesores (Escocia)	No	No	Si
Equity	Actores, modelos ...	No	Si	No
 FBU	Bomberos	No	Si	Si
FDA	Servicio público; funcionarios	No	No	No
 GMB	General	622.596	Si	Si
HCSA	Médicos especialistas	No	No	No
 MU	Músicos	No	Si	Si
NACO	Cooperativas	No	Si	No
NAHT	Directores escolares	No	No	No
Napo	Agentes de la condicional	No	No	No
NARS	Hípica	No	No	No
NASUWT	Profesores	No	Si	Si
NSEAD	Profesores de Arte	No	Si	No
Nautilus International	Marineros	No	Si	No
NEU **	Educación	570.000	Si	No
NGSU	Nationwide Building Society	No	Si	No

NUJ	Periodistas	No	No	No
 NUM	Mineros	No	Si	Si
PCS	Servicio público; funcionarios	195.091	Si	Si
PFA	Futbolistas	No	No	No
POA	Prisiones y correccionales	No	No	Si
Prospect	Especialistas (científicos, ingenieros...)	113.502	Si	Si
RCM	Parteras	No	No	No
RMT	Transportes	No	Si	Si
SCP	Podólogos	No	No	No
SoR	Radiógrafos	No	No	No
 TSSA	Industrias de transporte y viajes	No	No	Si
UCAC	Educación (Galés)	No	No	No
UCU	Profesores de Educación Superior	104.512	Si	Si
 UNISON	Servicio público; funcionarios	1.255.653	Si	Si
 Unite	General	1.382.126	Si	Si
URTU	Logística, transporte de mercancías	No	No	No
 USDAW	General	440.603	Si	Si
WGGB	Escritores profesionales	No	Si	No

 = Sindicato afiliado al Partido Laborista.

* Bectu es un sector independiente dentro del sindicato Prospect.

** Las cifras de afiliados al NEU son aproximadas debido a una fusión.

Sindicatos destacados entre los no afiliados al TUC	
> 100.000 Miembros	RCN y BMA
Fondos Políticos	NACODS

Elaboración Propia en base a las siguientes **fuentes**:

- Annual Report of the Certification Officer 2016-2017
- Portal Web del TUC.
- Portal Web del Partido Laborista.

Anexo 2. Privatizaciones más importantes desde 1979⁶³

MAJOR BRITISH PRIVATIZATIONS

Year	Company or Asset
1979	British Petroleum, government council housing
1981	British Aerospace, Cable & Wireless, British Sugar Corporation
1982	Britoil, National Freight Corporation, Amersham International (radioactive materials)
1983	Associated British Ports (seaports), British Shipbuilders, British Transport Hotels
1984	British Telecom, Jaguar, Enterprise Oil, Sealink Ferries
1986	British Gas, National Bus Company
1987	British Airways, British Airports Authority, Rolls Royce, Rover (trucks), Royal Ordnance (military products), Royal Dockyards
1988	British Steel, Rover (automobiles), National Express (intercity busing)
1989	The 10 regional water agencies, Short Brothers (aircraft)
1990	National grid and the 12 regional electricity distribution firms, Girobank
1991	National Power, PowerGen, Scottish Power, Scottish Hydro, Forth Ports (seaports)
1992	Trust seaports, motorway service stops, British Technology Group
1993	Northern Ireland electricity
1994	British Rail, British Coal, London bus services
1996	British Energy (nuclear generation), AEA Technology (nuclear research)
2001	National Air Traffic Services (NATS)
2003	Qinetiq (defense technology)
2006	British Nuclear Fuel
2009	UKAEA Limited (environmental management)
2011	The Tote (retail betting shops)
2013	Royal Mail
2015	Eurostar rail service

⁶³ Edwards, C. (2017). *Margaret Thatcher's Privatization Legacy*. Extraído el 25 de Mayo de 2018 desde <https://object.cato.org/sites/cato.org/files/serials/files/cato-journal/2017/2/cj-v37n1-7.pdf>

Anexo 3. Últimas dos primarias laboristas con colegio electoral

Election of Labour Leader, 1994, % of vote

	PLP	Constituency Labour Parties	Trade Unions	Total
Tony Blair	60.5%	58.2%	52.3%	57.0%
John Prescott	19.6%	24.4%	28.4%	24.1%
Margaret Beckett	19.9%	17.4%	19.3%	18.9%

Labour Leadership Election 2010, share of votes, %

Round 1	MPs/MEPs	Members	Affiliates	Total
Abbott	0.88	2.45	4.09	7.42
Balls	5.01	3.37	3.41	11.79
Burnham	3.01	2.85	2.83	8.68
Miliband D	13.91	14.69	9.18	37.78
Miliband E	10.53	9.98	13.82	34.33
Round 2				
Balls	5.18	3.83	4.22	13.23
Burnham	3.03	3.3	4.08	10.41
Miliband D	14.02	15.08	9.8	38.89
Miliband E	11.11	11.13	15.23	37.47
Round 3				
Balls	5.43	4.82	5.77	16.02
Miliband D	15.78	16.08	10.86	42.72
Miliband E	12.12	12.43	16.71	41.26
Round 4				
Miliband D	17.81	18.14	13.4	49.35
Miliband E	15.52	15.2	19.93	50.65

Fuente: Johnston, N. y Maer, L. (2016). Leadership Elections: Labour Party. Londres: House of Commons Library.