

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL REINO UNIDO: EL MONOPOLIO ACCIONARIAL Y EL SISTEMA DE CANAL ÚNICO SINDICAL*

Ewan McGaughey**
University of London

SUMARIO: 1. Introducción. –2. El derecho a la participación en el lugar de trabajo en Gran Bretaña. 2.1. Dicho de otra forma. –2.2. Voluntarismo y planes accionariales. 2.3. Lo que el Estado no ha dado... 2.4. ¿Éxito accionarial?. –3. Conclusiones.

RESUMEN

¿Por qué los accionistas monopolizan los derechos de voto en las empresas británicas y son los sindicatos la única forma de conseguir una representación significativa del interés de los trabajadores en el trabajo? En 1967 un texto de la ponencia política del partido laborista acuñó la expresión de que la negociación colectiva era –y debería ser– el “canal único” de representación. Desde entonces se ha venido diciendo que el movimiento sindical adoptó una concepción conflictual (adversarial) de las empresas en lugar de constitucional (constitutional), olvidando el derecho del trabajador a ser oído en la gestión de las empresas. Este artículo demuestra que la cuestión no es tan sencilla. Explica la abundante historia de derechos de codecisión (votes) en las empresas británicas, y la competencia por parte de la concepción rival constitucional: los esquemas de participación accionarial de los trabajadores. Gran Bretaña cuenta con las empresas más antiguas –las universidades, para ser exactos– que siempre han consagrado legalmente el derecho a la participación de sus trabajadores. Gran Bretaña tiene uno de los sistemas más sofisticados del mundo de participación de “segundo grado” en la gobernanza de los fondos de pensiones. A partir del desarrollo de la negociación colectiva, UK tuvo las primeras corporaciones privadas con derechos de participación del mundo. Aunque no prosperaron los planes de los años veinte para la co-determinación en el sector ferroviario y del carbón, durante el siglo XX mantuvo un “tercer canal” de representación de los trabajadores en los consejos de administración en numerosos sectores, incluyendo los puertos, gas, acero y autobuses. En distintos momentos todos los partidos políticos han presentado propuestas para el derecho al voto en el trabajo. La narrativa sobre un “canal único” de representación en el trabajo y una concepción conflictual de la empresa contiene una parte de la verdad, pero nunca ha existido una única regulación para todos los tipos de empresa.

*Recibido el 23 de septiembre. Aceptado el 14 de octubre.

Traducido de la versión original en inglés por María Aragón Castiella.

** Lecturer in Private Law at King's College

ABSTRACT

Why do shareholders monopolise voting rights in UK companies, and are trade unions the only way to get meaningful workplace representation? In 1967 a Labour Party policy document first coined the phrase that collective bargaining was – and should be – the ‘single channel’ of representation. Since then, it has been said the labour movement embraced an ‘adversarial’ rather than a ‘constitutional’ conception of corporations, neglecting legal rights to worker voice in enterprise governance. This article shows that matters were not so simple. It explains the substantial history of legal rights to vote in British workplaces, and the competition from the rival constitutional conception: employee share schemes. The UK has the oldest corporations – namely universities – which have consistently embedded worker participation rights in law. Britain has among the world’s most sophisticated ‘second channel’ participation rights in pension board governance. Developing with collective bargaining, it had the world’s first private corporations with legal participation rights. Although major plans in the 1920s for codetermination in rail and coal fell through, it maintained a ‘third channel’ of worker representatives on boards during the 20th century in numerous sectors, including ports, gas, post, steel, and buses. At different points every major political party had general proposals for votes at work. The narrative of the ‘single channel’ of workplace representation, and an ‘adversarial’ conception of the company contains some truth, but there has never been one size of regulation for all forms of enterprise.

Palabras clave: participación en la empresa; representación de los trabajadores; participación accionarial, gobierno de la empresa.

Key words: workers’ participation; workplace representation; Enterprise governance; employee share schemes

1. INTRODUCCIÓN

El “canal único” constituye una narrativa muy familiar en el derecho del trabajo de Gran Bretaña. Se refiere a que al margen de la negociación colectiva “no ha habido otras funciones significativas” de la representación de los trabajadores¹. Un “segundo” canal de comités de empresa, y un “tercer” canal de “votos” obreros en los consejos de administración no existían porque había una enraizada idea conflictual (*adversarial*) en la negociación colectiva, que idealizaba la concepción del derecho de empresa “conflictual más que constitucional”². Esta narrativa ha dividido a políticos y sindicatos, puesto que algunos mantenían que la negociación colectiva debería constituir el “canal único” para influir en los consejos de administración de entidades públicas³, de empresas de gran dimensión⁴, o en otros comités de empresa⁵. A fecha de hoy está claro que los derechos de voto vinculantes en algunos asuntos específicos, y derecho a voto consultivo en el caso de los comités de empresa se están expandiendo, y las propuestas para el derecho a voto de los trabajadores en los consejos de administración han vuelto a introducirse en el debate general⁶. Pero, además, la idea de que Gran Bretaña siempre ha tenido un sistema “conflictual” y de “canal único” no es tan sencilla⁷.

¹ PL Davies y C Kilpatrick, ‘UK Worker Representation after Single Channel’ (2004) 33 *Industrial Law Jour.* (ILR), p.121 (en contra).

² B Clift, A Gamble y M Harris, ‘The Labour Party and the Company’ en JE Parkinson, A Gamble y G Kelly, *The Political Economy of the Company* (2000) ch 3, p.53-5 y 68.

³ Labour Party, National Executive Committee, *Industrial Democracy* (1967).

⁴ Alan Bullock, *Report of the committee of inquiry on industrial democracy* (1977) Cmnd 6706.

⁵ Vid *Commission v UK* (1994) C-382/92, [48]-[51] and PL Davies, ‘A Challenge to Single Channel?’ (1994) 23 ILJ p. 272, 284, que sugiere que los Whitley Reports de 1917 establecieron el principio del “canal único” rechazando los derechos de consulta sin los sindicatos, aunque el apartado 2(1) ya explica que hubo muchas excepciones.

⁶ P.e. J Pickard, ‘Theresa May vows corporate crackdown on ‘privileged few’ (10 July 2016) *Financial Times*.

⁷ La opinión de Davies (1994) 23 ILJ p. 272, 277, de que el “canal único” fue un “principio fundamentalmente in-

Este artículo revela la increíble historia del derecho al voto en el mundo del trabajo en Gran Bretaña. Plantea dos preguntas. En primer lugar, ¿fueron las relaciones de trabajo tan sencillas en Gran Bretaña como se sugiere en la narrativa del “canal único”? Esta frase fue originalmente utilizada por una ponencia política del partido laborista para apoyar el derecho a ser oídos a través de los sindicatos con representación en las corporaciones públicas⁸. Con posterioridad se convirtió en un objeto de preocupación⁹. Irónicamente, la mayoría de la gente que escribía sobre el “canal único” obtuvo votos en las empresas en las que trabajaban, es decir, en las universidades¹⁰. Gran Bretaña tuvo probablemente el primer sistema del mundo de derechos de voto en el trabajo en las empresas públicas y privadas¹¹, y durante el siglo XX los trabajadores votaron en los consejos de administración de las compañías en sectores de puertos, el gas, correos, el acero y los autobuses. Tiene un sistema avanzado de “segundo canal” de participación en las pensiones ocupacionales¹². En distintos momentos, cada partido político ha presentado propuestas sobre participación de los trabajadores en la gobernanza corporativa¹³. Mientras que un amplio sector doctrinal trata sobre el derecho al voto en las cooperativas¹⁴ (bien como fideicomisarios o como socios), este artículo se centrará en el menos conocido desarrollo normativo del derecho al voto en las compañías tanto públicas como privadas.

La segunda pregunta es ¿puede la falta del derecho a voto “ser mejor entendida como el reflejo de la enraizada concepción conflictual de la empresa dentro del movimiento laboral”? Clift, Gamble y Harris han alegado que esta confrontación está relacionada con la “debilidad del pensamiento constitucional” sobre el derecho de empresa¹⁵. Pero si esto fuera verdad la pregunta de fondo sería, ¿qué significa el conflictualismo y por qué ha estado ahí? Ha existido otra poderosa, aunque menos extendida y debatida, concepción constitucional. Si bien la misma ponía en duda la idea del derecho al voto sin capital: la inversión en la propiedad era necesaria para el voto en la empresa, y los trabajadores únicamente tenían un contrato de trabajo. Esta idea está anclada en una visión de la política propia del siglo XIX, cuando los trabajadores tenían un derecho al salario pero poco más. Si la gente quería un derecho al voto debería comprar acciones y entonces, se decía, el gobierno podría fomentar un esquema de participación accionarial de los trabajadores. Los sindicatos se posicionaron en contra de estos esquemas porque los trabajadores no podían adquirir acciones sin disponer de dinero para ello. Y sin derecho a voto en su trabajo esos mismos trabajadores seguirían sin tener dinero. Se trataba de un círculo vicioso. Ello empujó a los sindicatos a limitarse a la negociación colectiva, y desplazó la idea del derecho al voto en el trabajo a una desgraciada unión con la propiedad pública, en la que no hay accionistas. Pero en la actualidad parece que este pensamiento formalista ha desaparecido.

atacable” es, por supuesto, más matizada, y no constituye objeto de análisis en este artículo. Los principios generalmente admiten excepciones.

⁸ Labour Party, National Executive Committee, *Industrial Democracy* (1967)

⁹ P.e. P Davies, ‘Bullock Report and Employee Participation in Corporate Planning in the U.K.’ (1978) 3(1) *Journal of Comparative Corporate Law and Securities Regulation* p.245, 253

¹⁰ P.e. Oxford University Act 1854 ss 16 and 21, Cambridge University Act 1856 ss 5-51, *Memorandum and Articles of Association of the London School of Economics and Political Science*, art 10.5, Statutes of the University of Warwick, Charter and Statutes, Second Schedule 1, para 12, etc

¹¹ Port of London Act 1908 s 1(7), que precede la *German Aufsichtsratsgesetz* 1922, o, en los Estados Unidos (Massachusetts), “An Act to enable manufacturing corporations to provide for the representation of their employees on the board of directors” (3 Abril 1919) Cap. 0070.

¹² Pensions Act 2004 ss 241-243, tras Roy Goode, *Pension Law Reform* (1993) Cm 2342, para 4.5.19

¹³ Por poner tres ejemplos, el gobierno conservador aprobó la South Metropolitan Gas Act 1896. El partido liberal tenía una propuesta para la codeterminación efectiva en *The Report of the Industrial Partnership Committee: Partners at Work* (1968), y el partido laborista encargó el *Report of the committee of inquiry on industrial democracy* (1977) Cmnd 6706. Su contenido se detalla a continuación.

¹⁴ P.e. R Owen, *The crisis: and national co-operative trades’ union gazette* (11 January 1834) vol III, n. 20. En general, R Miliband, ‘The Politics of Robert Owen’ (1954) 15(4) *Journal of the History of Ideas* p.233.

¹⁵ Clift, Gamble and Harris (2000) cap. 3, p.81

Dado que el 72% de los trabajadores no están amparados por un convenio colectivo¹⁶, la mayoría de ellos no parece acceder al famoso “canal único”: su voz en el lugar del trabajo ha enmudecido. Sin embargo, como se muestra en este mapa, las leyes de la co-determinación se han expandido por la mayoría de los países de la UE¹⁷, y Noruega. En línea con la práctica histórica de Gran Bretaña y Europa¹⁸, el movimiento social ha presionado a favor del derecho al voto a través de los acuerdos colectivos, y ha buscado la codificación de los mismos en la normativa legal. Existen muchos modelos, incluyendo un mínimo de porcentaje de votos en las juntas de accionistas de las empresas y un mínimo de miembros en los consejos de administración. Son considerados necesarios puesto que la negociación colectiva y la nacionalización, por sí sola, ha sido vulnerable al cambio político a corto plazo. A nivel mundial, el movimiento social ya no persigue acuerdos temporales, sino puestos en los consejos de administración. Busca socializar, no solamente la titularidad accionarial en el día de hoy, sino los votos en la economía a largo plazo. La historia demuestra que no hay una teoría de la empresa que cubra todas las variables, y el derecho al voto en el lugar del trabajo se ha convertido en una parte esencial de la constitución económica actual.



Source: worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Board-level-Representation2

¹⁶ Ver DBIS, *Trade Union Membership 2014: Statistical Bulletin* (June 2015) 34, Tabla 1.1

¹⁷ En las empresas privadas, 16 de los 28 miembros de la UE tienen leyes sobre la co-determinación. Bélgica, Chipre, Estonia, Italia, Latvia, Lituania, Rumania y el Reino Unido no han tenido una normativa general. Grecia, Malta, España, Portugal e Italia la han tenido para el sector public. Francia, Luxemburgo, Países Bajos, Eslovaquia y Croacia la tienen para un tercio de las empresas privadas, dependiendo de su tamaño. Alemania tiene codeterminación de sub-paridad en los consejos supervisores. Austria, República Checa, Dinamarca, Hungría y Eslovenia la establecen para un tercio de los consejos (algunos supervisores, otros unitarios). Suecia, Polonia, Bulgaria y Finlandia tienen co-determinación para un tercio de los consejeros (dependiendo, nuevamente, del tamaño).

¹⁸ Sobre la co-determinación en los fondos de pensiones, vid. E McGaughey, *Participation in Corporate Governance* (2014) cap. 6(1)(b) y vid. E McGaughey, 'The Codetermination Bargains: The History of German Corporate and Labour Law' (2016) 23(1) *Columbia Journal of European Law*, en imprenta.

2. EL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO EN GRAN BRETAÑA

El principio del derecho al voto en el trabajo existía mucho antes de que la gente tuviera el voto en las elecciones al Parlamento. Uno de los ejemplos más tempranos es de 1850, justo después de las revoluciones que se generalizaron en el continente europeo durante 1848. Ante la insatisfacción extendida por las universidades, el gobierno encargó una investigación sobre su forma de organización. La Comisión de la Universidad de Oxford de 1852, que difícilmente se puede describir como grupo de radicales, decidió revertir “la tendencia por la que el gobierno de la universidad se ha ido reduciendo a una estrecha oligarquía”¹⁹. A pesar de que sus estatutos estaban en cierto estado de abandono, la Comisión caracterizó la Universidad como una entidad que “inicialmente parece haber surgido como la asociación de profesores unidos únicamente por un interés mutuo”²⁰. Siguiendo las recomendaciones de la Comisión, la Ley de la Universidad de Oxford de 1854, en sus artículos 16 y 21 estableció la composición y un nuevo derecho a elegir “compañeros” trabajadores al Consejo (*Hebdomadal Council*). De forma parecida, la Ley de la Universidad de Cambridge de 1856, los artículos 5 y 12 exigían que los “electores” tuvieran voto para “concesiones” (plebiscitos que vinculaban a la dirección) y para la elección del Consejo de la Universidad²¹. A menudo olvidadas, estas prácticas fueron extendidas a la mayoría de las universidades e instituciones de educación superior en Gran Bretaña²². Desde luego que las universidades del siglo XIX no eran “democracias en el trabajo”, puesto que el personal no académico o de menor categoría no tenían derecho al voto. Pero, en cualquier caso, surgió el derecho al voto en el lugar de trabajo.

La existencia de este derecho en aquella época resulta muy llamativa en contraposición con el resto de lugares de trabajo de Gran Bretaña. Los sindicatos acababan de ser legalizados, y las huelgas todavía estaban prohibidas al tiempo que los tribunales se justificaban para “proteger la propiedad”²³. La Ley de Segunda Reforma de 1867 acababa de modificar el sistema de voto al Parlamento basado en la propiedad privada. Los hombres tenían derecho a voto si eran propietarios de una vivienda en un distrito que equivaliera a una renta anual de 10 libras o de 12 libras en algunos condados²⁴. De esta forma, la posesión de propiedad era considerada esencial para la participación en la vida pública. La Ley de sociedades de 1862 fue redactada de manera que, técnicamente, cualquier persona podía ser consejero y tener derecho a voto sin haber comprado acciones, y el modelo de estatutos de sociedad conocido como la “Tabla A” podía ser modificado para asignar derecho de voto a cualquiera²⁵. Pero los autores doctrinales del derecho de sociedades fustigaron la “tiranía arrolladora” de los sindicatos²⁶, y los tribunales conceptualizaron el derecho al voto como el “derecho de propiedad”²⁷. La visión predominante fue la de que los trabajadores que no tenían nada más que su fuerza obrera no podía aportar nada de valor al voto: ni en la política, ni en la economía.

¹⁹ Oxford University Commission, *Report of Her Majesty's Commissioners appointed to inquire into State, Discipline, Studies and Revenues of University and Colleges of Oxford* (1852) 8. Vid. también P Searby, *A History of the University of Cambridge: Volume III, 1750-1870* (1997) p.518-23 y 530-533, sobre el informe paralelo que buscaba el fin “de los elementos contradictorios de democracia, anarquía y centralismo oligárquico”.

²⁰ Oxford University Commission (1852) 7 .

²¹ Oxford University Act 1854 ss 16 and 21 y Cambridge University Act 1856 ss 5-51.

²² P.e. Education Reform Act 1988 ss 124A, 125 y Sch 7A, para 3 y ver el ejemplo del *Memorandum and Articles of Association of the London School of Economics and Political Science*, art 10.5 .

²³ P.e. *Springhead Spinning Co v Riley* (1868) LR 5 Eq 551, estimó que se podía adoptar una medida cautelar frente a una huelga porque, en palabras de Mallins VC, 558, ‘La competencia de este juzgado es la de proteger la propiedad’.

²⁴ Representation of the People Act 1867 artículos 4-6.

²⁵ Vid. la Companies Act 1862, Tabla A, art 44, en referencia a ‘Todos los socios tendrán un voto por cada acción hasta un total de diez...’ La anterior Joint Stock Companies Act 1856, Tabla B, art 38, decía expresamente que ‘cada accionista tendrá un voto por acción’...

²⁶ Robert Lowe MP, Third Reading de la Second Reform Bill, Hansard HC Debs (15 Julio 1867) col 1546

²⁷ P.e. *Pender v Lushington* (1877) 6 Ch D 70, per Lord Jessel MR, ‘has de registrar mi voto, puesto que es un derecho de propiedad que responde a mi interés en esta empresa...’

Una visión más progresista, en palabras del economista político John Stuart Mill, fue la de que debería hacerse todo lo necesario para fomentar “el principio de sociedad”²⁸. Mill creía que la jerarquía en el trabajo podía ser sustituida por asociaciones del trabajo y del capital, y después por cooperativas de trabajadores²⁹. Pero esta “sociedad” implicaría la “auténtica eutanasia de los sindicatos”³⁰, que resultarían innecesarios si los trabajadores obtenían el derecho al voto. Mill aplaudió el ejemplo de unos trabajadores que adquirieron acciones en la mina de carbón de Henry Briggs, Son and Co en 1865, aunque su plan tuvo que ser abandonado cuando los trabajadores iniciaron una huelga y rechazaron un estatus inferior al de socios accionistas³¹. De igual manera, la South Metropolitan Gas Company introdujo de manera informal un programa de reparto de beneficios y distribución de acciones en 1889. Solicitaba a cambio una cláusula anti-huelga, y fracasó ante la gigantesca huelga del Puerto de Londres. Su presidente Sir George Livesey hizo campaña para conseguir la Ley de South Metropolitan Gas de 1896³², en la que los trabajadores que tenían un número suficiente de acciones tenían garantizado un número de consejeros³³. Este punto consolidó la percepción de que el dinero era necesario³⁴.

Estas teorías y experimentos estuvieron basados en la idea de que alineando los intereses del capital y del trabajo la industria sería más productiva³⁵. Como dijo un joven Winston Churchill en 1897, “si el trabajador pasa a ser accionista” entonces estaría dispuesto a aguantar la presión de un mal año porque ya habría disfrutado de los beneficios de un buen año³⁶. Sin embargo los trabajadores difícilmente iban a estar dispuestos a arriesgar todo en un único negocio de fácilmente puede fracasar – como tampoco lo haría cualquier accionista prudente³⁷. Las ideas de reparto de beneficios y co-sociedad tuvieron mala prensa porque, como escribieron Sidney y Beatrice Webb, fueron “adoptadas por las más reaccionarias de las personas”. Resultaban un “ataque al movimiento sindical, o, al menos, una sustitución del mismo, y provocaron una fuerte oposición; de forma que la sola idea se convirtió en anatema para el mundo sindical”³⁸.

2.1. Dicho de otra forma

El inicio del siglo XX constituyó el período formativo del Derecho del Trabajo como disciplina por tres razones principales. La primera, la formación de un nuevo partido laborista para revertir el intento por parte de la Cámara de los Lores de eliminar el derecho a la huelga³⁹. Consiguió el éxito con la Ley de Conflictos Laborales de 1906. La segunda, el Derecho del Trabajo comenzó a ser impartido como disciplina autónoma en la London School of Economics, bajo la di-

²⁸ JS Mill, *Principles of Political Economy* (1848) Book V, cap. IX, §5

²⁹ Mill (1848) Book IV, cap. 7, §4

³⁰ JS Mill, *Thornton on Labour and Its Claims* (1869)

³¹ HC Briggs, ‘To the workmen employed at the Whitwood and Methley Junction Collieries’ (1865) LSE Selected Pamphlets, 1-2. DF Schloss, *Methods of Industrial Remuneration* (3a ed. 1898) p. 282

³² S Webb and B Webb, *A History of Trade Unionism* (Longmans 1920) p. 403 y Sir G Livesey, *Paper on the profit-sharing scheme of the South Metropolitan Gas Company, its history and results* (Co-Partnership Conference of the Labour Association at Newcastle-on-Tyne, 14 de octubre de 1899)

³³ South Metropolitan Gas Act 1896 s 19, con más de £40.000 de inversión los trabajadores podían elegir uno y hasta tres consejeros, en función del número de acciones adquiridas.

³⁴ The Commercial Gas Company y la South Sub-urban Gas Company tuvieron planes similares hasta la Gas Act 1948.

³⁵ JS Mill, *Principles of Political Economy* (7a ed. 1909) Book IV, cap. 7, §5, para 20

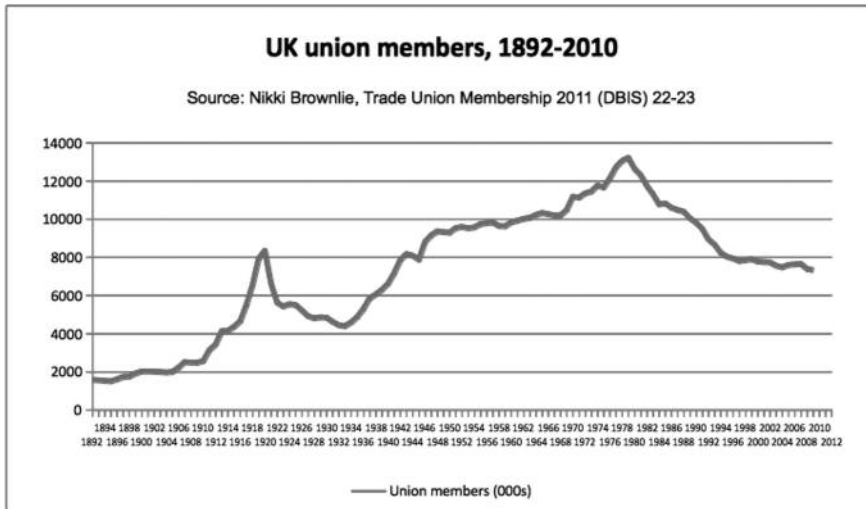
³⁶ W Churchill, *Speech at Claverton Manor* (26 Julio 1897) extracto recogido en M Gilbert, *Winston S. Churchill: Youth, 1874-1900*, pt. 2. 1896-1900 (Heinemann 1966) p.772

³⁷ Vid. Trustee Act 2000 s 4(3)(b). La inversión en 20 empresas permite los beneficios de un 95% de diversificación de una cartera, y en 100 empresas el 99%, vid. RA Brealey and SC Myers, *Principles of Corporate Finance* (3a ed 1988) p.156.

³⁸ S Webb y B Webb, *A History of Trade Unionism* (Longmans 1920) p. 653

³⁹ *Taff Vale Railway Co v Amalgamated Society of Railway Servants* [1901] AC 426, cf *Allen v Flood* [1898] AC 1

rección de Sidney y Beatrice Webb⁴⁰. En un inicio pensaron que los trabajadores debían estar apartados de la dirección de empresas⁴¹. Las acciones eran un engaño, y los trabajadores tendrían más poder a través de la negociación colectiva⁴². El Derecho del Trabajo debería crear un mínimo nacional de derechos y fomentar el poder de la negociación colectiva para conseguir términos más justos. Esto constituyó la *Democracia Industrial*. La tercera, con un gobierno simpatizante de su causa, la pertenencia sindical comenzaba a expandirse rápidamente.



Inicialmente el matrimonio Webb postuló que los trabajadores debían abstenerse de la dirección de las empresas porque había tres decisiones funcionales de producción. Lo ideal era una separación de poderes estricta. Los consumidores determinaban “qué producir” a través del mercado; la dirección (y por extensión el accionariado) determinaba “cómo producir”; y los trabajadores, con los sindicatos y los acuerdos colectivos, deberían establecer “las condiciones de producción”⁴³. Los conflictos de interés “descalificaban permanentemente” a los consumidores y a la dirección o accionistas para el control de las condiciones de producción, porque siempre buscarían los bienes más baratos, sin preocuparse por las condiciones de trabajo. Los trabajadores también estaban inhabilitados para decidir qué se produce y cómo debido a su conocimiento menos especializado y la falta de interés por la demanda de los consumidores⁴⁴. ¿Quién iba a determinar la distribución de un producto de la empresa? Ambas partes a través de la negociación colectiva. Así, el papel de los trabajadores o de sus sindicatos no fue, inicialmente, el de la dirección de empresas⁴⁵.

⁴⁰ *Calendar for the London School of Economics and Political Science at London University (1895-1896)* LSE Archives, LSE/Unregistered/ 27/5. En ellos se encuentra un curso en ‘Commercial and Industrial Law’ impartido por JEC Munro desde 1895, y desde 1896 el curso ‘Problems of Trade Unionism’ impartido por Sidney Webb. En 1899, la asignatura ‘Problems of Trade Unionism and Factories Legislation’ fue impartida por Beatrice Webb.

⁴¹ *Royal Commission on Labour (1891-1892)* C 7603 y S Webb and B Webb, *A History of Trade Unionism* (Longmans 1920) p.650

⁴² S Webb y B Webb, ‘Cooperative Production and Profit Sharing’ (Special Supplements 1914-1915) *New Statesman*.

⁴³ S Webb y B Webb, *Industrial Democracy* (1926) p.822

⁴⁴ S Webb y B Webb, *Industrial Democracy* (1926) p.818-820

⁴⁵ Vid. S Webb y B Webb, *The History of Trade Unionism* (1920) p.17, “dirección y control... son las funciones especiales del empresario.”

A pesar de esta claridad conceptual, lo cierto es que la normativa sobre la participación de los trabajadores se fue ampliando⁴⁶. La Ley de Regulación de Minas del Carbón de 1887 exigía “controladores” que debían pesar la cantidad de carbón que cada trabajador extraía de la mina, y que eran elegidos por los trabajadores⁴⁷. La Ley del Puerto de Londres de 1908, artículo 1(7), puede ser la primera regulación del mundo que establece la co-determinación del consejo de administración fuera de las universidades, aunque estuviera limitada a permitir un único representante de los trabajadores como miembro del consejo de la Autoridad Portuaria de Londres, tras un período de consulta con los sindicatos⁴⁸. Fue probablemente redactado por David Lloyd George⁴⁹, justo antes de que dejara el Departamento de Comercio del Ministerio de Economía. Winston Churchill la llevó al Parlamento y aseguró su aprobación⁵⁰. Además, en 1915 un comité conjunto sobre pensiones navales y militares fue formado con representación de los trabajadores⁵¹. Únicamente en estos casos no se dio la clara separación de poderes económicos.

Ya sea por estos ejemplos, por la guerra, o por algún otro factor, lo cierto es que para 1920 el matrimonio Webb decidió que tenían que haberlo “dicho de otra forma”. En un nuevo apéndice a su *Historia del Movimiento Sindical*, los Webb dijeron que las circunstancias habían cambiado para la representación de los trabajadores en la dirección⁵². Ahora estaban de acuerdo en que los trabajadores o representantes sindicales debían ocupar puestos en los consejos de administración, y destacaron este punto como un objetivo particularmente importante “en todas las industrias y servicios de titularidad pública”⁵³. “La necesidad de decisiones finales”, escribieron, “permanecerá”, pero explicaron que previamente “se habían limitado indebidamente a una separación de ámbitos de autoridad.” Junto con la participación en los consejos de administración, el aumento de las consultas a través de numerosos niveles de comités de empresa y la toma de decisiones basada en el consenso, influenciados por informes financieros y sociales, serían adecuados para reemplazar una “gran cantidad de la vieja autocracia”⁵⁴.

Sin embargo, también el debate político se había desplazado hacia una mayor escala. En 1917, Sidney Webb había participado en el borrador de unos estatutos para el partido laborista. Redactó su artículo IV, que decía que entre los fines de su partido estaba “la propiedad común de los medios de producción, distribución e intercambio, y el mejor sistema que se pueda conseguir de administración pública y control de las industrias y servicios”. Esto no fue una petición real de “nacionalizar todo” puesto que la “propiedad común” no exigía que el estado fuera un intermediario. Sin embargo, la nacionalización total fue en cierta manera uno de los objetivos que perseguían los Webb⁵⁵. Combinaban la participación de los trabajadores con la titularidad pública de la industria. Para socializar el poder, creyeron necesario socializar la propiedad. Esto constituyó un modelo básico de pensamiento en el movimiento laborista a largo del siglo XX.

⁴⁶ La recopilación efectuada por W Milne-Bailey, *Trade Union documents* (Bell 1929) ha sido inestimable.

⁴⁷ Coal Mines Regulation Act 1887 arts. 13 y 14. Vid. también Coal Mines (Check Weigher) Act 1894 s 1 (es delito interferir con el nombramiento de un “controlador”), Coal Mines (Weighing of Minerals) Act 1905 art. 1 (el “controlador” no puede ser cambiado salvo por votación de aquellos que lo han elegido) y la Coal Mines Act 1911 art. 16 (inspectores).

⁴⁸ Port of London Act 1908 art 1(7)

⁴⁹ Vid. sus observaciones en la Second Reading, Port of London Bill, Hansard HC Debs (6 Mayo 1908) vol 188, cols 330-331

⁵⁰ HC Debs (23 Julio 1908) vol 193, cols 342-3

⁵¹ Naval and Military War Pensions Act 1915 art 2(2)

⁵² S Webb y B Webb, *The History of Trade Unionism* (1920) p.760, Appendix VIII

⁵³ S Webb y B Webb, *The History of Trade Unionism* (1920) p.760

⁵⁴ S Webb y B Webb, *The History of Trade Unionism* (1920) p.761

⁵⁵ Sus ideas de entonces pueden encontrarse en S Webb y B Webb, *A constitution for the socialist commonwealth of Great Britain* (1920) comentado por JR Commons, ‘The Webbs’ Constitution for the Socialist Commonwealth’ (1921) 11(1) *American Economic Review* 82.

2.2. Voluntarismo y planes accionariales

Tras la Primera Guerra Mundial, Gran Bretaña se acercó más a la democracia política puesto que los requisitos de propiedad para poder votar fueron abolidos. Para empezar, la Ley de Comisión Industrial del Carbón de 1919 estableció una comisión de trece miembros, con Sidney Webb y el futuro Ministro de Economía, Justice Sankey como presidente. Se planteó si la futura organización de las minas debería continuar sobre “la base actual” o sobre “base del control conjunto, nacionalización o de otro tipo”...⁵⁶. El informe de Justice Sankey recomendó la nacionalización, y que los trabajadores eligieran cuatro de los catorce representantes de los Consejos Mineros de Distrito⁵⁷. Un anexo destacó la importancia de la co-representación⁵⁸. En el borrador de la Ley de Nacionalización de Minas y Minerales de 1919, la cláusula 1 contemplaba un Consejo Minero de 21 miembros para dirigir la empresa pública, de los que diez serían nombrados por la Federación de Mineros de Gran Bretaña⁵⁹.

Un informe minoritario rechazó la nacionalización, y apoyó el derecho al voto de los mineros en sus comités de centro y en los consejos de distrito y nacional, que deberían ser consultados por los consejeros de administración. “[L]a autoridad ejecutiva de la dirección no podrá verse afectada”⁶⁰. La Ley de la Industria Minera de 1920 fue la sucesora de este informe minoritario. Permitted comités consultores para cuestiones de ayudas, descansos y bienestar social, e incluyó provisiones para que en cada mina hubiera comités elegidos por los trabajadores⁶¹. Estos comités quedaron limitados a hacer recomendaciones a la dirección, y los trabajadores se sintieron engañados⁶². Continuaron las peticiones de nacionalización, pero mineros y sindicatos dejaron de participar. Pocos años después cambiaron de opinión, pero para entonces estaba en el poder un gobierno menos favorable a esa petición, y fue denegada⁶³. También se recomendó la representación de los trabajadores para las autoridades portuarias en general, y para los trabajadores del Puerto de Bristol en particular⁶⁴ y para administrar el Sistema de Seguridad Nacional de Desempleo⁶⁵.

La industria ferroviaria fue la que estuvo más cerca de conseguirlo. El Ministro de Transportes propuso fusionar las compañías del tranvía en seis grupos regionales, cada uno de ellos con su propio consejo de administración. Dijo así:

Si bien en el pasado los consejeros de las compañías ferroviarias han sido nombrados por los accionistas, el Gobierno cree que ha llegado el momento de que los trabajadores, tanto los directivos como los operarios, tengan una voz dentro de la dirección⁶⁶.

⁵⁶ Coal Industry Commission Act 1919 art. 1(f).

⁵⁷ Coal Industry Commission, vol II, *Reports and Minutes of Evidence on the Second Stage of Inquiry* (1919) Cmd 360, pág. x, recomendación LIX. Otros representantes serían elegidos por la NMC para representar a los consumidores y los proveedores.

⁵⁸ (1919) Cmd 360, pág. xiii, por Frank Hodges, Leo Money, Robert Smillie, Herbert Smith, RH Tawney y Sidney Webb, en apoyo de la propuesta de Mr W. Straker, págs. 944 a 946, en relación al proyecto de Mr Henry H. Slesser.

⁵⁹ (1919) Cmd 360, p. 922. El proyecto legislativo es adjunto a la documentación presentada por Mr Henry H. Slesser, abogado del sindicato, redactado en base a las sugerencias de Mr W. Straker.

⁶⁰ (1919) Cmd 360, págs. xviii-xix (Arthur Balfour, RW Cooper, Sir Adam Nimmo, Sir Allan M Smith, y Evan Williams). cf page xxvi, Sir Arthur Duckham en un informe separado propuso un mínimo de dos trabajadores representantes en el consejo de administración. Casualmente esto es lo que se consiguió en Alemania con la *Aufsichtsratsgesetz* 1922.

⁶¹ Mining Industry Act 1920 arts. 4 y 20; arts. 7-17 no entraron en vigor.

⁶² RH Tawney, ‘The British Coal Industry and the Question of Nationalization’ (1920) 35(1) *Quarterly Journal of Economics* 61, 104.

⁶³ Recogido en W Milne-Bailey, *Wirtschaftsdemokratische Strömungen in England* (1928) p.20-21.

⁶⁴ Vid. W Milne-Bailey, *Trade Union documents* (1927) Sources 223 y 225. Ver también 228 on the Cotton Control Board (1917-1919).

⁶⁵ Unemployment Insurance Act 1920 art. 17 y Ministry of Labour, *Report on Nation Unemployment Insurance* (1923) 42 (884).

⁶⁶ Ministry of Transport, *Outline of Proposals as to the Future Organisation of Transport Undertakings in Great Britain and their Relation to the State* (1920) Cmd 787, 2.

También propuso que los accionistas retuvieran el derecho a nombrar la mayoría del consejo, y que el resto esté compuesto “en un tercio por los cargos directivos del grupo, elegidos por el resto de miembros del consejo, y dos tercios por y entre los trabajadores de la compañía”⁶⁷. Pero entre la fase de informe y de aprobación parlamentaria se eliminó este párrafo.

La opinión general es que este plan fue abandonado tanto por las reticencias de los empresarios como por la división entre líderes sindicales, que opinaban que la participación de los trabajadores debía ir unida a la nacionalización⁶⁸. Parece también desprenderse de un documento confidencial, *Memorandum for the Cabinet by the Minister of Transport*, de Eric Geddes, que mientras el partido laborista apoyaba la moción, las compañías ferroviarias estaban “fuertemente en contra” y que los financieros estaban “oficialmente mudos” pero creían que “introducir un nuevo modelo” tendría “consecuencias imprevisibles para los empleadores de mano de obra en general”⁶⁹. Este memorándum tenía un borrador de propuesta legislativa, cuyo Anexo 2, apartado 2(d), establecía que un año después de su aprobación, los trabajadores con siete años de antigüedad elegirían a 4 de los 21 miembros del consejo de administración. Al final, la Ley Ferroviaria de 1921 incorporó otros elementos que ya existían en acuerdos colectivos. Se trataba de comités de empresa que tenían funciones como la de establecer las directrices para la fijación de salarios, sugerencias para planes de formación y de trabajo, y el Tribunal de Salarios Ferroviarios obtuvo un representante de los trabajadores⁷⁰. Se abandonó la idea de co-determinación de los miembros del consejo de administración.

Mientras tanto, existían los cinco breves Informes Whitley de 1917 del gobierno liberal⁷¹, basados en la idea de que los trabajadores estaban “afectados” por las decisiones de los empresarios, y dirigidos a “garantizar la cooperación reconociendo a los trabajadores una mayor participación en los asuntos que afectaban a su trabajo”. Esto, se decía, “solamente puede ser conseguido manteniendo a los empleadores y trabajadores en permanente contacto”⁷². Whitley también evitó la creación de derechos legales generalizados⁷³. En su lugar, bajo la Trade Boards Act de 1918, artículos 1(2) y 4(6), el Ministro de Trabajo podía implementar “consejos de sector” para los sectores en los que no había sindicatos o para los que la negociación colectiva resultaba inadecuada “para regular la remuneración del trabajo”. El objetivo era conseguir que los empresarios y sindicatos establecieran Consejos Industriales Conjuntos, y si se negaban, el Ministerio amenazaría con la fijación general de salarios. Esto no implicaba cambiar los consejos de administración, ni siquiera conseguir que los comités de empresa asumieran funciones de dirección en la empresa. En su lugar, se trataba de comités globales, a nivel nacional, que estarían compuestos por representantes de los sindicatos y las empresas. Se trataba de la negociación colectiva institucionalizada.

El modelo general de “voluntarismo” de Whitley, apoyado por la facultad legal del Ministerio de Empleo de fijar salarios, podría funcionar durante todo el tiempo en que el Ministerio estuviera implicado. Al final resultó durante tres años aproximadamente. Mientras el cargo fue ocupado por Lloyd George, el Ministerio apoyó decididamente a los sindicatos en su papel de organizar a los trabajadores⁷⁴. Pero conforme fue viéndose que el partido conservador ganaría

⁶⁷ (1920) Cmd 787, 3

⁶⁸ Vid. James Wilson, *Hansard HC Debs* (30 May 1921) vol 142, cols 652-654. También D Brodie, *A History of British Labour Law: 1867-1945* (2003) p.177-179, citando a PS Bagwell, *The Railwaymen: the history of the National Union of Railwaymen* (1963) p.41

⁶⁹ Railways Bill, *Memorandum for the Cabinet by the Minister of Transport* (March 1921) CP 2749, p.6-7

⁷⁰ Railways Act 1921 arts. 20-24 y 62-66, con referencia a (1917) Cd 8606, §16.

⁷¹ Comenzando con el Reconstruction Committee, *Sub-Committee on Relations between Employers and Employed: Interim report on joint standing industrial councils* (1917) Cd 8606.

⁷² (1917) Cd 8606, §14

⁷³ (1917) Cd 8606, §21

⁷⁴ KD Ewing, ‘The State and Industrial Relations: ‘Collective Laissez-Faire’ Revisited’ (1998) 5 *Historical Studies in Industrial Relations* 1

las elecciones de 1922, Sir George Cave presidía una revisión de las actividades del Ministerio. Hubiera o no una suerte de “resurrección del antiguo sentimiento de clase”, lo cierto es que su informe recomendó que el Ministerio de Empleo fuera eliminado. Argumentó que los departamentos de mercado habían excedido su mandato original, el de regular los sectores desfavorecidos, y que su objetivo debía limitarse a aquellas industrias en las que los salarios eran “indebidamente bajos”⁷⁵. Algunos consejos industriales sobrevivieron la década de los veinte, como los de la lana y construcción. Algunos centros de trabajo, de manera voluntaria, continuaron permitiendo la representación de los trabajadores en las políticas de empresa, especialmente en cuanto a pensiones o programas de asistencia⁷⁶. Pero en general, el número de comités, y sus funciones, se vieron reducidos sin el apoyo del Ministerio⁷⁷. La representación de los trabajadores en la empresa volvió a desaparecer y siguió la suerte de la negociación colectiva.

Mientras tanto, surgió un nuevo entusiasmo por la participación basada en la titularidad accionarial. Después de la guerra, la House of Lords tuvo ocasión de mostrar sus preferencias en una resolución judicial sobre la expulsión de un miembro de un sindicato. En el asunto *Amalgamated Society of Carpenters and Joiners v Braithwaite*, un grupo de trabajadores fueron expulsados de su sindicato por haber suscrito un programa de reparto de beneficios de su empresa, *Lever Bros Ltd.*⁷⁸. Los estatutos de su sindicato impedían las formas “falsas” de participación de los trabajadores y penalizaban cualquier participación en “un sistema de co-sociedad en el que dicho sistema contemple que los operarios sean titulares de únicamente una parte pequeña de acciones.” Los magistrados se apartaron de la línea jurisprudencial sobre la no interferencia de los tribunales en los asuntos sindicales, e interpretaron de forma creativa los estatutos para poder revocar la expulsión. Afirmando que nada de esto había influido en su decisión, Lord Buckmaster señaló que “el derecho a ofrecer y retener la oferta de trabajo se ha demostrado en ocasiones como desgraciadamente el único medio de conseguir la reparación de daños” y sugirió que podría ser positivo que los intereses de trabajadores y empleadores no estuvieran separados⁷⁹.

A la vista de esta retórica, parece que sus Señorías estaban a favor de los diversos esquemas de participación en los beneficios y co-sociedad que continuamente se presentaban en el Parlamento. El primero fue el proyecto de ley de sociedades (Co-partnership) de 1913, que proponía que las sociedades limitadas estuvieran condicionadas a dar acciones a los trabajadores⁸⁰. Los miembros del gobierno seguían interesados en esta cuestión, y se encargaron comisiones para estudiar cómo avanzar en este campo, sabiendo perfectamente que los planes de acciones generalmente resultaban en los trabajadores no teniendo ningún derecho a voto⁸¹. Durante los años veinte y treinta se continuaron presentando proyectos legislativos⁸², y en 1925 un diputado llamado Noel Skelton acuñó un nuevo término para este conjunto de ideas. Defendía el progreso de una “democracia propietaria”, que inicialmente se refería a la propiedad de inmuebles, pero

⁷⁵ Cave Committee, *Report to the Ministry of Labour of the Committee Appointed to Enquire into the Working and Effects of the Trade Board Acts* (1922) Cmd 1645, que volvía así a una situación ligeramente mejor que la anterior bajo la primera Trade Boards Act 1909. Sin embargo, había sobrevivido a su abolición total en el programa de recortes de la coalición de conservadores y liberales: Geddes Report, *Committee on National Expenditure. First interim report of Committee on National Expenditure* (1922) Cmd 1581, pág. 141 y ss.

⁷⁶ P.e. *Bournville Works, A Works Council in Being* (1922) HD5 118

⁷⁷ Vid. *Model Constitution and Functions of a Joint Industrial Council* (1961) Appendix I, 209, en Ministry of Labour, *Industrial Relations Handbook* (HMSO 1961) 24. 42 (3386).

⁷⁸ [1922] 2 AC 440

⁷⁹ [1922] 2 AC 440, 452

⁸⁰ Vid. Hansard HC Deb (7 May 1913) vol 52, col 2032

⁸¹ Vid. J Hilton, *Report on Profit Sharing and Labour Co-Partnership in the United Kingdom* (1920) Cmd 544, 44

⁸² P.e. Copartnership Bill 1925, vid. HC Deb (3 Abril 1925) vol 182 cols 1754-94, y Profit Sharing Bill, vid. HC Deb (6 March 1931) vol 249 cols 737-74

que pronto fue generalizada para todo tipo de propiedades⁸³. Un industrialista liberal llamado Alfred Mond fue objeto de atención durante cierto tiempo gracias a sus propuestas de más socios trabajadores e iniciativas para la compra de acciones⁸⁴, pero nunca llegaron a consolidarse en ley.

Por contra, durante el mismo periodo, Harold Laski, que había colaborado estrechamente con el partido laborista, ya había propuesto conceder la mitad de los asientos en los consejos de administración a los directores y trabajadores, para “tener un poder igual al de los representantes del capital invertido”. También pretendió que hubiera un voto por accionista, independientemente del importe de la inversión⁸⁵. Sin embargo, esta propuesta casaba mal con lo que uno puede presumir su objetivo fundamental, el de “prevenir la interferencia de los prestamistas de capital con la dirección de una empresa”⁸⁶. Laski acabó siendo una figura controvertida dentro de su propio partido, y fue finalmente apartado cuando sugirió que si el partido laborista no ganaba las elecciones de 1945 podría ser necesaria la eliminación violenta del gobierno. El resultado final, tras conseguir el primer gobierno laborista en mayoría, fue conseguir la paz social y no estar interesados en esquemas accionariales ni, al parecer, en la co-determinación.

2.3. Lo que el Estado no ha dado...

Hacia el final de la Segunda Guerra Mundial, la unión de sindicatos y el partido laborista tenían dos visiones fundamentales. La primera, que los Consejos Industriales habían tratado de hacer demasiado. Se había aprobado la Ley de Salarios de 1945 para que los comités condujeran las negociaciones salariales exclusivamente, permitiendo que los tribunales impusieran condiciones en los acuerdos colectivos vinculantes a todas las empresas⁸⁷. Ernest Bevin, durante la segunda tramitación parlamentaria, dijo que la piedra angular del sistema todavía debía ser “lo máspreciado en este país, lo que nos ha mantenido firmes durante la guerra sin perder nuestro sistema de libertades: el sistema de negociación voluntaria”⁸⁸.

En segundo lugar, cuando los laboristas fueron elegidos en 1945 abogaron por la nacionalización, pero creyeron innecesaria la co-determinación. El TUC alegó que los trabajadores tenían un derecho a “participar en la dirección”, pero que los consejeros debían ser nombrados por sus propios méritos. El hecho de pertenecer a un sindicato simplemente era un mérito más a considerar⁸⁹. Cuando la industria del gas fue nacionalizada, todos los cargos de consejeros nombrados por trabajadores fueron eliminados. La razón de dicha eliminación fue, según el Ministro de Energía Hugh Gaitskill, que en la práctica había “muy pocos casos” en los que “los trabajadores o sus representantes toman una parte activa en la dirección del negocio”⁹⁰.

El resultado fue una separación todavía mayor entre los que dirigen y los que son dirigidos. Uno de los entonces más recientes juristas laboristas, Otto Kahn-Freund, estaba a favor. Kahn-Freund creía que el Derecho del Trabajo británico debería ser positivamente descrito como un sistema colectivo de “*laissez faire*”. Los acuerdos colectivos no eran vinculantes porque así se entendía por las partes, y en consecuencia, la regulación de los centros de trabajo era, en su

⁸³ Hansard HC Deb (26 Marzo 1925) vol 182, cols 773-776

⁸⁴ Reflejo de su opinión es su discurso durante el debate sobre las “Condiciones de las Clases Obreras”, Hansard HC Deb (7 Abril 1925) vol 182, cols 2169-2710.

⁸⁵ H Laski, *A Grammar of Politics* (1925) publicado otra vez por DA Reisman (ed) (Pickering & Chatto 1996) p.479-480

⁸⁶ Laski (1925)p. 113

⁸⁷ O Kahn-Freund, ‘The Wages Councils Bill’ (1945) 8(1) *Modern Law Review* p.68

⁸⁸ Ernest Bevin, Second Reading of the Wages Councils Bill, Hansard HC Deb (16 enero 1945) vol 407, cols 70-71

⁸⁹ TUC, *Interim Report on Post-War Reconstruction* (1944) 21-22 y Coal Industry Nationalisation Act 1945 art 2(3)

⁹⁰ Gas Act 1948. Vid. Mr Hugh Gaitskill, Minister for Fuel and Power, Second Reading, HC Deb (10 February 1948) vol 447 cols 218-334.

mayor parte, voluntaria. El derecho del Trabajo debía ser más Trabajo que Derecho. La independencia sindical debía ser protegido frente a la empresa y el estado. “Lo que el Estado no ha dado”, afirmaba Kahn-Freund, “el Estado no puede quitar”⁹¹.

En el otro espectro, Winston Churchill, como líder de los conservadores adoptó el slogan de Skelton de la “democracia propietaria” en el congreso de su partido de 1946, junto con otras ideas más comunes sobre el fomento de la participación en el trabajo y el reparto de beneficios⁹². Tras su reelección en 1951, hubo ciertos debates esporádicos⁹³, pero no se aprobó legislación sustancial. La afiliación a sindicatos estaba en números históricos, y si los trabajadores empezaban a tener más voz en el trabajo no era gracias a la participación accionarial, sino a la negociación colectiva. El lado negativo lo presentaba el creciente descontento con su incidencia de la ralentización industrial. Esto amenazaba con deshacer el consenso de postguerra, especialmente a medida que se extendía dentro del partido laborista⁹⁴.

El partido laborista regresó al poder en 1964, y poco después el TUC rubricó su posición en relación con la participación en la dirección. En su presentación frente a la Comisión Real sobre los Sindicatos, presidida por Lord Donovan, el TUC sugirió que las empresas públicas debían comenzar a introducir consejeros trabajadores, y que sería deseable que existiera legislación opcional para “permitir a las empresas la previsión” de contar con miembros de los sindicatos en los consejos de dirección⁹⁵. Pero tal y como se describió en un documento de ponencia de 1967 del partido laborista, los sindicatos constituirían el “único canal de representación de los trabajadores.”

El informe Donovan reflejó parte de la incertidumbre del TUC⁹⁶. Siete de sus doce miembros alegaron que no podían recomendar la pertenencia a consejos de administración porque sus deberes entrarían en conflicto con la obligación de fomentar el éxito de la empresa. Esto constituía una interpretación equivocada del propio derecho mercantil⁹⁷. Añadieron que un consejero trabajador podría encontrarse en una situación imposible si tuviera que recomendar despidos, y que en cualquier caso todo esto constituiría una maniobra de distracción de la reforma de la negociación colectiva. Otto Kahn-Freund, también en la misma comisión, argumentó que los consejeros trabajadores probablemente no darían “resultados inmediatos y dramáticos” pero que era deseable hacer “experimentos” para que pudieran avanzar de una “manera voluntaria”⁹⁸. La política del partido laborista fue un reflejo de todo esto: aunque mantenía silencio en relación con la industria privada, se había comprometido a contar con consejeros trabajadores en las industrias nacionalizadas⁹⁹. Por contra, el partido liberal ya había prometido un exhaustivo sistema representativo en todo el sector privado, que habría significado que los trabajadores tendrían un cuarto de los votos en las juntas de accionistas. Pero los trabajadores tenían que comprar acciones: si tenían suficientes se les garantizaría puestos en el consejo¹⁰⁰.

⁹¹ O Kahn-Freund, ‘Labour Law’ en M Ginsberg, *Law and Opinion in England in the 20th Century* (1959) 215, p.244.

⁹² Vid. W Churchill, Speech to the Conservative Party Conference (5 octubre 1946)

⁹³ Hansard HC Deb (28 January 1955) vol 536, cols 563

⁹⁴ En una revisión simbólica, vid. White Paper, *In Place of Strife: A Policy for Industrial Relations* (1969) Cmnd 3888, que proponía entre otras cosas la votación entre sus miembros antes de una huelga.

⁹⁵ Trades Union Congress, *Trade Unionism* (1966) §290

⁹⁶ Lord Donovan, *Royal Commission on Trade Unions and Employers’ Associations* (1968) Cmnd 3623, 1997.

⁹⁷ *Re Smith and Fawcett Ltd* [1942] Ch 304 incorporado en la legislación en la Companies Act 2006 art.172.

⁹⁸ Donovan Report (1968) Cmnd 3623, §1004, Lord Collison, Professor Kahn-Freund y Mr. Woodcock.

⁹⁹ Labour Party, *Industrial Democracy* (1967) §92

¹⁰⁰ Liberal Party, *The Report of the Industrial Partnership Committee: Partners at Work* (1968)

Los primeros experimentos tuvieron lugar en la industria del acero¹⁰¹. La Ley del Metal y el Acero de 1967 permitía expresamente que hubiera consejeros trabajadores, en consultas con el gobierno¹⁰², y a partir de 1968 se comenzó a implementar. Este modelo era necesariamente *consociationalist*, de forma que un consejero representaba a los trabajadores como un grupo de interés distinto, más que ser elegido como representante de todos los intereses en juego¹⁰³. El TUC presentó una lista de candidatos de los que el presidente de la corporación hizo una selección, pero inicialmente los consejeros se sentaron en consejos de filiales únicamente, y no en el consejo de la corporación matriz¹⁰⁴. En 1977 el gobierno nombró seis sindicalistas para el consejo de la corporación matriz, aunque seguían siendo una minoría. La experiencia fue variada, en parte porque los consejeros que venían de los sindicatos continuaron siendo separados de las funciones de dirección¹⁰⁵.

Sin embargo, la Ley de Industria de 1975 introdujo el objetivo legislativo de que el Departamento Estatal de Empresas, inicialmente concebido para extender la titularidad pública, empezara a “fomentar la democracia industrial en empresas bajo el control del Departamento”¹⁰⁶. Similar objetivo legislativo fue creado para aquellas empresas dentro de los sectores aeroespaciales y navieros, industrias que habían sido identificadas para ser nacionalizadas en 1977¹⁰⁷. Algunos directivos de las compañías todavía privadas instituyeron su propia forma de participación de los trabajadores, con la esperanza de que paralizarían la nacionalización. La influencia real de los representantes de los trabajadores se vio limitada¹⁰⁸. Nada más podría venir de las modificaciones legislativas en un espacio de tiempo tan corto. De igual manera, la Ley de Correos de 1977 amplió el consejo de administración que controlaba el Royal Mail y la red Britain’s Telecommunications de 12 a 19 miembros, para incluir siete representantes sindicales. Aunque esto fue objeto de oposición por parte de los consejeros anteriores, únicamente tuvo una duración de dos años, y los miembros nombrados por los sindicatos recibieron muy poca formación¹⁰⁹, su experiencia resultó lo suficientemente gratificante como para ser alabada en el informe anual de 1979¹¹⁰.

Los experimentos de nacionalización fueron acompañados de un debate acalorado sobre un programa general de co-determinación. El gobierno laborista de Reino Unido tenía mucho en común con otros gobiernos socialdemócratas europeos, que venían implementando reformas legislativas¹¹¹. Sin embargo, los líderes representantes en el partido laborista tenían dudas sobre si se trataba de una distracción de la negociación colectiva o si alguna propuesta sería suficiente¹¹². El informe Bullock propuso extender a los sindicatos la pertenencia al 50% de cada consejo de administración, junto con la mitad de representantes independientes nombrados por el gobierno, es decir, $2x + y$ ¹¹³. Un informe minoritario alegó que los representantes de los trabajadores de-

¹⁰¹ Vid. M Gold, ‘Worker directors in the UK and the limits of policy transfer from Europe since the 1970s’ (2005) 20 *Historical Studies in Industrial Relations* 29, sobre más propuestas.

¹⁰² Iron and Steel Act 1967, Sch 4, Part V

¹⁰³ S Issacharoff, ‘Constitutionalizing Democracy in Fractured Societies’ (2004) 82 *Texas Law Review* 1861

¹⁰⁴ P Brannen, ‘Worker directors: an approach to analysis. The case of the British Steel Corporation’ in C Crouch and FA Heller, *Organizational Democracy and Political Processes* (Wiley 1983)

¹⁰⁵ Vid. también, BW Napier, *Worker Participation in the United Kingdom* (1984) p.403

¹⁰⁶ Industry Act 1975 art. 2(2)(b)

¹⁰⁷ Aircraft and Shipbuilding Industries Act 1977 art. 2(8) la obligación de “fomentar la democracia industrial en una forma fuerte y orgánica dentro de la empresa”.

¹⁰⁸ E Chell, ‘Worker Directors on the Board: Four Case Studies’ (1980) 2(6) *Employee Relations* 1, comentando los Bristol Channel Ship Repairers.

¹⁰⁹ E Batstone, A Ferner and M Terry, *Unions on the board: an experiment in industrial democracy* (1983) 19-21 y chs 4-6

¹¹⁰ Noted by Viscount Trenchard, Hansard HL Deb (12 Diciembre 1979) vol 403, cols 1158-66

¹¹¹ Comenzando con la Quinta Directiva sobre al Estructura de las Sociedades Anónimas, 5 *Bulletin European Comm.* (1 Supp No 10, 1972)

¹¹² Cfr Tony Benn, *Takeovers and Mergers*, Hansard HC Deb (24 November 1972) vol 846, cols 1813 (aparentemente “no tan entusiasta” sobre la co-determinación). Tony Benn, *Companies Bill*, Hansard HC Deb (17enero 1974) vol 867, cols 1034 (aparentemente la co-determinación ya no era suficiente en ese momento).

¹¹³ Alan Bullock, *Report of the committee of inquiry on industrial democracy* (1977) Cmnd 6706.

berían ser miembros de consejos complementarios únicamente, y que los trabajadores deberían poder elegir a sus representantes directamente, y no por designación de los sindicatos. La respuesta del gobierno, en su White Paper de 1978, fue la de proponer en su lugar una estructura de dos niveles en la que los sindicatos nombrarían un pequeño número de consejeros al consejo supervisor¹¹⁴. La Confederación de Industria Británica, mientras tanto, prometió “hostilidad sin descanso” a los sindicalistas que fueran consejeros¹¹⁵. Y de hecho, la propuesta no constituyó un cambio gradual.

¿Dónde estaba el apoyo para la co-determinación entre los sindicatos y juristas laboristas? Los sindicatos ofrecían su apoyo, pero mantenían la idea de que tenían que ser el único canal de representación de los trabajadores. Un número de importantes sindicatos seguía en contra de las propuestas, porque tácitamente las mismas respaldaban la existencia del sector privado¹¹⁶. Entre la doctrina existía la convicción de que la co-determinación, incluso en un modelo *consociationalist*, era la mejor manera de pedir cuentas y reducir el número de huelgas¹¹⁷. Kahn-Freund, sin embargo, no se olvidaba de la experiencia de la República de Weimar con su propio “débil y tibio esquema”, destacando especialmente la “medida de legalismo que puede resultar excesiva”¹¹⁸. Un escepticismo hacia el derecho y una desconfianza hacia la dirección le impedían un uso positivo como instrumento de progreso social. Si a esto le añadimos las divisiones existentes en el gabinete laborista en relación al papel de los sindicatos, y el advenimiento del llamado “invierno del descontento”¹¹⁹, esta cultura abstencionista equivalió a un apoyo dividido a la co-determinación en Gran Bretaña. Al final “lo que el Estado no había dado” al Reino Unido era un derecho sobre la co-determinación. Esto no significó que no había nada que el Estado no pudiera quitar.

2.4. ¿Éxito accionarial?

Los experimentos con la democracia industrial en las industrias nacionalizadas habían concluido cuando Margaret Thatcher alcanzó el poder en 1979. Los trabajadores consejeros en la Royal Mail fueron rápidamente removidos, y los planes de promoción suspendidos¹²⁰. Para una gran mayoría de trabajadores también había terminado la negociación colectiva, dado que diez importantes reformas legislativas eliminaron el poder de y la afiliación a los sindicatos. Si una reforma legal podía conseguir tanto, la descripción del derecho laboral de Reino Unido como un sistema colectivo de *laissez faire* no acababa de encapsular el funcionamiento del sistema. Cuando el gobierno paralizó el fomento de la sindicalización y se mostró hostil a la misma, resultó evidente que los éxitos del movimiento sindical no podían atribuirse únicamente a la acción independiente en una economía voluntarista. Los dos cambios legales más significativos fueron los mismos que habían dividido la Comisión Real de 1869¹²¹, es decir, abolir la acción secundaria (*secondary action*) y la cláusula de taller cerrado (*closed shop*)¹²². Se produjo una reforma en el

¹¹⁴ *White Paper on Industrial Democracy* (May 1978) Cmnd 7231. También Lord Peart, Hansard HL Deb (23 Mayo 1978) vol 392, cols 848-57

¹¹⁵ CBI, *In Place of Bullock* (Mayo 1977)

¹¹⁶ PL Davies y M Freedland, *Labour Legislation and Public Policy* (Clarendon 1993) p.403

¹¹⁷ P.e. PL Davies y KW Wedderburn, ‘The Land of Industrial Democracy’ (1977) 6(1) ILJ 197-211. El TUC había apoyado oficialmente la co-determinación con la publicación TUC, *Industrial Democracy* (1973) 34-36

¹¹⁸ P.e. O Kahn Freund, ‘Industrial Democracy’ [1977] 6 ILJ 65. Compárese con E McGaughey, ‘The codetermination bargains: the history of German corporate and labour law’ (2014) en SSRN

¹¹⁹ B Clift, A Gamble y M Harris, ‘The Labour Party and the Company’ en JE Parkinson, A Gamble y G Kelly, *The Political Economy of the Company* (2000) cap. 3, 76-80

¹²⁰ La justificación de su finalización es que era innecesaria, según Sir Keith Joseph, Hansard HC Deb (12 Diciembre 1979) vol 975, cols 1303-12. E Batstone et al, *Unions on the board: an experiment in industrial democracy* (1983).

¹²¹ Vid. *Eleventh and Final Report of the Royal Commissioners appointed to Inquire into the Organization and Rules of Trades Unions and Other Associations* (1868-1869) Parliamentary Papers vol xxxi, pág. xxiv

¹²² Employment Act 1980 y Employment Act 1988

derecho societario para que los consejeros tuvieran en cuenta “los intereses de los trabajadores de la empresa en general, así como los intereses de sus socios”¹²³. Pero esto resultó inaplicable, papel mojado, en parte porque resultaba muy difícil concebir cómo los tribunales podrían promover entre los consejeros una conducta más empática con los trabajadores¹²⁴.

Las empresas, representadas por el Instituto de Consejeros, aparentaron adoptar un tono conciliador, en tanto “las acciones participativas de los trabajadores... pueden resultar en la mejora del rendimiento, eficiencia y competitividad”¹²⁵. Sin embargo, en lugar de genuina participación de los trabajadores, el gobierno dijo que le interesaba la “implicación” de los trabajadores, es decir¹²⁶.

La necesidad de estimular la implicación de los trabajadores destacando en particular más consultas e información, y el fomento de la titularidad accionarial y el reparto de beneficios.

De hecho, los planes de participación para empresas de titularidad pública eran planes de participación en acciones, probablemente para diluir la oposición de los trabajadores. Por ejemplo, bajo la Ley de Transportes de 1985 los autobuses del país fueron privatizados, y muchos comités, sobre todo aquellos con líderes laboristas, introdujeron planes de acciones. Dar a los conductores y trabajadores de autobús esa titularidad fue considerado por algunos comités como una forma de protegerse frente al vaciamiento de activos y la reducción de salarios¹²⁷. Sin embargo, en un espacio de tiempo dramáticamente corto, los trabajadores vendieron sus acciones y perdieron su derecho a participar, mientras que los titulares del capital incrementaban la concentración del mismo¹²⁸. Por otro lado, durante el gobierno conservador de Major se dieron los primeros pasos hacia los derechos de voto para aquellos que tenían planes de pensiones¹²⁹. Esto fue recogido en los acuerdos colectivos¹³⁰. Tenía su origen en un marco legal extensivo y cuidadosamente pensado por Roy Goode, el abogado de derecho mercantil más importante del país: así se pudo introducir en la legislación la co-determinación en las pensiones en el año 1995¹³¹.

Otros partidos políticos mantuvieron durante un tiempo su compromiso con la participación de los trabajadores en diversas formas. El nuevo Partido Social Demócrata propuso la implementación de la co-determinación de los trabajadores de forma similar al White Paper de 1978¹³², mientras el partido laborista mantuvo su promesa de contar con representación de los trabajadores en los consejos de administración a lo largo de los años ochenta. En 1985 afirmó que esto marcaría “Una Nueva Gran Bretaña”¹³³. Sin embargo, en 1994 un nuevo liderazgo prefirió decir, simplemente, que los “consejeros no ejecutivos de las empresas deberían reconocer que hay otros agentes interesados en el futuro de las empresas además de los accionistas”¹³⁴. Se

¹²³ Companies Act 1980 art. 46 and Companies Act 1985 art. 309.

¹²⁴ Cfr JE Parkinson, *Corporate Power and Responsibility* (1994) p.134

¹²⁵ Institute of Directors, ‘Employee Involvement’ *Guide to Boardroom Practice* No. 3 (London, 1983) p. 5

¹²⁶ ‘Chronicle: Industrial Relations in the United Kingdom’ (1983) 21(3) *British Journal of Industrial Relations* (BJIR) 401, p.406

¹²⁷ A Pendleton, J McDonald, A Robinson y N Wilson, ‘Employee Participation and Corporate Governance in Employee-owned Firms’ (1996) 10(2) *Work, Employment and Society* p.205-226

¹²⁸ L Trehwitt, ‘Employee Buyouts and Employee Involvement: A Case Study of Investigation of Employee Attitudes’ (2000) 31(5) *Industrial Relations Journal* p.451

¹²⁹ Como ya hemos visto, en la Pensions Act 1995. Ver ahora la Pensions Act 2004 arts. 241-243

¹³⁰ P.e. J Hyman and T Schuller, ‘Occupational pension schemes and collective bargaining’ (1984) 22(3) *BJIR* 289

¹³¹ Roy Goode, Pension Law Reform (1993) Cm 2342, apartado 4.5.19 y en general E McGaughey, *Participation in Corporate Governance* (2014) cap. 6(1)(b)

¹³² Social Democratic Party, *Industrial Relations: Trade Union Reform* (1983) p.2

¹³³ Vid. TUC – Labour Party Liaison Committee, *Partners in Rebuilding Britain* (1983) p. 10. También, Jobs and Industry. A New Partnership. A New Britain (1985) p. 21

¹³⁴ Labour Party, *Winning for Britain* (1994) p.11

prestó mucha atención al artículo IV de los estatutos del partido laborista, que había sido redactado de nuevo para eliminar la referencia a la nacionalización. En 1997, una de las primeras actuaciones del nuevo gobierno laborista fue la de nombrar un representante sindical en el consejo de administración de British Rail¹³⁵, y a lo largo y ancho de la UE, las nuevas Directivas de Información y Consulta permitieron a los comités de empresa exigir negociaciones antes de cualquier cambio económico de envergadura¹³⁶. Estas directivas complementaron las regulaciones existentes sobre seguridad y salud en el trabajo y sobre despidos colectivos¹³⁷. Pero el paso siguiente, que los comités de empresa pudieran tener derechos vinculantes de participación en determinados asuntos, no fue adoptado. Se promulgó también una nueva Directiva de Participación de los Trabajadores en Empresas Europeas¹³⁸, pero cualquier participación de los trabajadores tendría que ser negociada desde la posición existente de la empresa en cuanto a representación de los trabajadores. En el sector privado del Reino Unido esa representación era generalmente nula, salvo que los sindicatos comenzaran a negociar colectivamente para conseguir votos en el gobierno corporativo.

Tras la victoria de la coalición conservadora en las elecciones de 2010, se dieron tres pequeños avances. El primero, la plasmación del espíritu general en un artículo del gobierno de 2012, titulado *Sharing Success: The Nuttall Review of Employee Ownership*. “La participación del trabajador en el accionariado,” escribió el autor Graeme Nuttall, “es una gran idea”¹³⁹. ¿Qué significaba esto? Que sería una prioridad fomentar la participación en el capital a través de campañas de concienciación y medidas de desregulación específica¹⁴⁰. El segundo, el gobierno dejó clara su intención de vender al menos parte de la Royal Mail en la Ley de Servicios Postales de 2011, y en septiembre de 2013 anunció que parte de las acciones serían asignadas a los trabajadores. Todavía parecía mantenerse la creencia enraizada de que el método apropiado de participación era a través de la compra de acciones. El tercero, la Ley de Crecimiento e Infraestructura de 2013, cuyo artículo 31 permitía a los trabajadores vender, a cambio de acciones, aquellos derechos que no están protegidos por el acervo mínimo comunitario: principalmente la indemnización por despido y los permisos de trabajo por hijos a cargo. Muy pocos trabajadores hicieron uso de esta posibilidad¹⁴¹, lo que pareció lógico. Menos de diez años antes, los trabajadores de la empresa norteamericana Enron fueron animados a invertir una media del 62,5% de sus planes de pensiones en acciones de Enron, y acabaron perdiéndolo todo¹⁴². Los planes de acciones son imprudentes: carecen de diversificación y no garantizan un derecho a voto que sea significativo.

¹³⁵ Como consecuencia de las facultades de la Transport Act 1968 art. 38. Vid. ‘Prescott to Put Worker Director on Board of BR’ (6 Octubre 1997) *The Guardian*.

¹³⁶ Vid. Information and Consultation of Employees Regulations 2004 bajo la Information and Consultation of Employees Directive 2002/14/EC y la Transnational Information and Consultation of Employees Regulations 1999 bajo la European Works Council Directive 2009/38/EC.

¹³⁷ Health and Safety Directive 89/391/EC art 11(2) y the Health and Safety at Work etc Act 1974 s 2. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 arts. 188-196, bajo la Collective Redundancies Directive 98/59/EC. También Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006 bajo la Transfer of Undertakings Directive 2001/23/EC.

¹³⁸ European Company Regulation 2157/2001/EC y Employee Involvement Directive 2001/86/EC. PL Davies ‘Workers on the board of the European Company?’ (2003) 32 *Industrial Law Journal* 75.

¹³⁹ G Nuttall, *Sharing Success: The Nuttall Review of Employee Ownership* (Julio 2012) 5

¹⁴⁰ *Sharing Success: The Nuttall Review of Employee Ownership* (2012) 5, ‘La participación de los trabajadores es una gran idea. Equivale a una grande y significativa parte del negocio para los trabajadores.’ También 60-69, en los que se trata de los modelos ESOP, las excepciones a las normas sobre perpetuidad, las normas de mercado sobre participación y posiblemente una nueva personalidad jurídica.

¹⁴¹ Para problemas adicionales relacionados con los derechos laborales, vid. J Prassl, ‘Employee Shareholder ‘Status’: Dismantling the Contract of Employment’ (2013) 42(4) *ILJ* 307, señalando en la pág. 337 que a la fecha había habido 10 consultas de empresas interesadas.

¹⁴² Vid. PJ Purcell, ‘The Enron Bankruptcy and Employer Stock in Retirement Plans’ (11 Marzo 2002) CRS Report for Congress, y JH Langbein, SJ Stabile y BA Wolk, *Pension and Employee Benefit Law* (4a ed. 2006) 640-641

Por otro lado, en las universidades el derecho de los trabajadores a votar en cuestiones de gobierno permaneció tan vivo como siempre. El gobierno anunció que tenía la intención de eliminar ese derecho, pero retiró su plan tras una serie de abiertas protestas en las universidades¹⁴³. Así se mantuvo al menos un ejemplo de co-determinación británica. El nuevo liderazgo de la Trade Union Congress (TUC) parecía particularmente convencido de la necesidad de “aprovechar toda oportunidad para regenerar las relaciones económicas”, con nuevos “modelos de gobernanza corporativa que empoderen a todos los accionistas... trabajadores y sindicatos implicados en la toma de decisiones de la empresa”¹⁴⁴. En las elecciones generales de 2015, un nuevo partido laborista adoptó la propuesta de Lord Wedderburn¹⁴⁵, y se comprometió con la reforma legislativa hacia los trabajadores consejeros en los consejos y en los comités de remuneración de consejeros¹⁴⁶. Dejando de un lado los matices, resultó históricamente evidente que el movimiento laborista, tanto en sindicatos como en la política, se había comprometido con varios canales de voz —“trabajadores y sindicatos implicados”— a una nueva concepción constitucional de la empresa. Quizás más sorprendentemente, en su apuesta por convertirse en el Primer Ministro post-Brexit, Theresa May prometió al partido conservador que legislaría a favor de la representación de los trabajadores en los consejos de administración¹⁴⁷, y tanto el Instituto de Consejeros como el Trades Union Congress le dieron su apoyo. Esto sugiere que Gran Bretaña ha terminado por fin de “esperar a un consenso político para un salario justo a través del voto en el trabajo para ser al final determinante en la política de empleo de cualquier gobierno”¹⁴⁸.

3. CONCLUSIONES

¿Tiene el Reino Unido un “único canal” para garantizar el derecho a ser oído en el trabajo, y está éste vinculado a una concepción “conflictual” de la empresa? No. La cruda realidad, en la mayoría de centros de trabajo, es que el derecho de los trabajadores a ser escuchados a través del canal de la negociación colectiva ha sido silenciado. Pero, además, la evidencia histórica demuestra que la narrativa de un único canal es demasiado simple. A lo largo del siglo XX la participación en el trabajo ha venido funcionando en las empresas de puertos, gas, acero, correos y autobuses, tanto públicas como privadas¹⁴⁹. La idea de que no hay más co-determinación debido a la vigencia del modelo conflictual de empresas también parece exagerada. En su lugar, hay cierta inseguridad en el movimiento social a causa de esta concepción rival en la empresa, que exigiría la inversión en acciones para conseguir votos. Irónicamente, el modelo más perdurable de participación en el trabajo ha sido el de las universidades: las olvidadas estructuras de gobernanza de organizaciones en las que trabajaban aquellos que más han escrito sobre el “único canal”. Como científicos sociales, a veces olvidamos que somos no solamente observadores, sino participantes.

La pregunta que surge es: a la luz de esta rica historia de experimentación y debate, ¿existe una barrera significativa a una estructura coherente para articular la participación en el trabajo en Gran Bretaña? Más y más gente conoce que el modelo de empresa basado en los consejeros¹⁵⁰, o el modelo de relaciones en el trabajo a lo “Donald Trump”¹⁵¹ es posiblemente el peor de todos.

¹⁴³ Vid. Education Reform Act 1988, art. 124A y Sch 7A, para 3, introducidos por la Further and Higher Education Act 1992 art. 71(4) y Sch 6, y ‘Government withdraws college governance reforms’ (3 Noviembre 2011) UCU.

¹⁴⁴ F O’Grady, *Attlee Memorial lecture* (26 Abril 2013)

¹⁴⁵ KW Wedderburn, *The Future of Company Law: Fat Cats, Corporate Governance and Workers* (IER 2004)

¹⁴⁶ *Britain Can Be Better: The Labour Party Manifesto 2015* (2015) 21

¹⁴⁷ J Pickard, ‘Theresa May vows corporate crackdown on ‘privileged few’ (10 July 2016) Financial Times, y ‘Theresa May vows to put Conservatives ‘at the service of working people’ (11 July 2016) Herald Scotland

¹⁴⁸ cf E McGaughey, ‘All in ‘It’ Together: Worker Wages Without Worker Votes’ (2016) 27(1) King’s Law Journal 1, 9

¹⁴⁹ cf H Collins, *Employment Law* (2010) ch 6, 134-5

¹⁵⁰ Vid. M Lipton y W Savitt, ‘The Many Myths of Lucian Bebchuk’ (Mayo 2007) 93(3) *Virginia Law Review* p. 733

¹⁵¹ Vid. E McGaughey, ‘Unfair dismissal reform: political ping pong with equality?’ (2012) *Equal Opportunities Review*, Issue 226, p.16.

Pero la monopolización de la gobernanza corporativa por los accionistas tampoco es óptima¹⁵². El argumento moral en favor de la jerarquía en los centros de trabajo comenzó con una visión formalista de que la relación laboral es una obligación y no una propiedad¹⁵³. La inversión de capital en una empresa te daba derecho a votar. La inversión de mano de obra en una empresa no¹⁵⁴. Pero esta distinción entre propiedad y obligación no parece tan relevante en las peticiones de participación en el trabajo actuales, puesto que el razonamiento legal ha pasado de un análisis formal a uno funcional¹⁵⁵. De manera similar, la teoría económica de que las inversiones de capital son más arriesgadas que las inversiones de mano de obra en el caso de insolvencia parece más dudosa tras la repetida experiencia de crisis económicas¹⁵⁶. Ambas inversiones suponen riesgos de pérdidas presentes y futuras, y poca gente cree que los riesgos personales y estructurales de desempleo sean más benignos que las pérdidas en una cartera diversificada de acciones¹⁵⁷. La creencia de que los accionistas deben continuar con el monopolio de la gobernanza corporativa está dejando paso a un creciente consenso moral¹⁵⁸ acerca de que todo aquel que contribuye a la producción debe ser escuchado en proporción¹⁵⁹.

Está también el viejo argumento “pro-capital”, sobre que el voto en el trabajo puede dañar la eficiencia productiva o dificultar el negocio. A menudo se ha dicho que los trabajadores no son lo suficientemente expertos, y que demasiados intereses contrapuestos pueden conducir al conflicto y la parálisis en un consejo de administración¹⁶⁰. Esta afirmación debe atemperarse por la evidencia conductual, investigación cualitativa y datos cuantitativos sobre la eficiencia a largo plazo de los derechos de participación de los trabajadores¹⁶¹. La alternativa —que la co-determinación daña a la empresa— no tiene evidencia empírica creíble. Cuando todo el mundo es tratado justamente, todo el mundo es más productivo. De hecho, los derechos de voto proporcionales limitan la tendencia de crecimiento de los costes de dirección. Impide que aquellos que tienen un poder negociador excesivo se permitan la “negligencia y prodigalidad” que tienden a surgir cuando algunos pueden enriquecerse injustamente gracias al esfuerzo de otros¹⁶².

¹⁵² Clift, Gamble y Harris (2000) p. 53

¹⁵³ Vid. el apartado 2(1).

¹⁵⁴ Una frase empleada por R Goode, *Principles of Corporate Insolvency* (2005) 44, “Un tercio es el interés [en las insolvencias de empresas] de los trabajadores de preservar su inversión en el trabajo, experiencia y lealtad a la empresa”.

¹⁵⁵ Cfr. W Njoya, *Property in work: The employment relationship in the Anglo-American firm* (2007) que presenta un argumento poderoso (si hiciera falta) en cuanto a que la ley debería reconocer que el trabajo genera derechos adquiridos de propiedad. Este argumento pisa con cuidado a la hora de determinar qué derechos asigna a los trabajadores: por ejemplo, no contempla el derecho a comprar y vender su puesto de trabajo.

¹⁵⁶ Vid. OE Williamson, *Economic Institutions of Capitalism* (1985) p.304. Cf E Warren, ‘Bankruptcy Policy’ (1987) 54 *University of Chicago Law Review* p. 775.

¹⁵⁷ Vid. en general E McGaughey, ‘Ideals of the Corporation and the Nexus of Contracts’ (2015) 78(6) *MLR* 1057

¹⁵⁸ Sobre los trabajadores que ofrece capital, E McGaughey, ‘Member nominated trustees and corporate governance’ (26 Junio 2013).

¹⁵⁹ Ejemplos incluyen S Deakin, ‘The Corporation as Commons: Rethinking Property Rights, Governance and Sustainability in the Business Enterprise’ (2011) 37 *Queen’s LJ* 339 y TA Kochan y SA Rubinstein, ‘Toward a Stakeholder Theory of the Firm: The Saturn Partnership’ (2000) 11(4) *Organizational Science* p. 367, 369.

¹⁶⁰ JCD Zahn, *Wirtschaftsführertum und Vertragsethik im neuen Aktienrecht* (1934) p.15, DF Vagts, ‘Reforming the “Modern” Corporation: Perspectives from the German’ (1966) 80 *Harvard LR* p.23, 52–53 y H Hansmann, *The Ownership of Enterprise* (1996).

¹⁶¹ Sobre evidencia conductual, vid. E McGaughey, ‘Behavioural Economics and Labour Law’ (2014) LSE Legal Studies Working Paper No. 20/2014. Sobre investigación cualitativa, vid. T Schuller y J Hyman, ‘Trust Law and Trustees: Employee Representation in Pension Schemes’ (1983) 12 *ILJ* p.84, 91-93. Viscount Trenchard, *Hansard HL Deb* (12 Diciembre 1979) vol 403, cols 1158-66. Sobre resultados cuantitativos preliminares, vid. J Armour, S Deakin, P Lele y M Siems, ‘How do Legal Rules Evolve? Evidence from a Cross-Country Comparison of Shareholder, Creditor, and Worker Protection’ (2009) 57(3) *American Journal of Comparative Law* p.579, y los nuevos datos para 117 países en Z Adams, L Bishop y S Deakin, *CBR Labour Regulation Index: Dataset of 117 Countries* (Centre for Business Research, 2016).

¹⁶² Cfr. A Smith, *The Wealth of Nations* (1776) Book I, ch 8, §12 (sobre la distribución de la riqueza que permite a los más fuertes aguantar más tiempo) y Book V, ch 1, §107 (sobre la negligencia y prodigalidad con el dinero de

Por último, la historia demuestra que existió un (supuesto) argumento pro-sindical en contra del derecho al voto en el trabajo: el de que podría suponer la muerte de los sindicatos, bien porque los sindicalistas se fueran a la cama con la dirección, o porque la co-determinación operaría como una sustitución de la negociación colectiva. Estas viejas especulaciones fueron siempre dudosas, porque los derechos al voto en el trabajo eran en sí mismos un objetivo de la negociación colectiva, no un sustituto, sino un complemento. En la medida en la que la normativa sobre la participación en el trabajo se ha ido extendiendo en los países occidentales, parece cada vez más probable que el movimiento social seguirá presionando para obtener acuerdos colectivos y codificaciones normativas, para acabar reconociendo el derecho al voto en los estatutos de las empresas. Es técnicamente sencillito. Un porcentaje de los votos de los trabajadores puede reservarse para las juntas de accionistas anuales, un mínimo de representantes de los trabajadores puede reservarse para los consejos de administración, o ambas¹⁶³. En el siglo XXI la vieja escuela voluntarista está muerta, y los argumentos a favor del monopolio del accionista y del “canal único” han encogido. La gente quiere “democracia y justicia social”¹⁶⁴.

otra gente), JS Mill, *Principles of Political Economy* (1848) Book V, cap. XI, §§8-12 (sobre los problemas de la acción colectiva), WS Jevons, *Theory of Political Economy* (3a ed. 1888) cap. 4, §74 (sobre la asimetría de la información).

¹⁶³ En la CA 2006 art. 112, un accionista es aquel que está en el Libro de Acciones, y se le presume un derecho a voto (art. 284). En los Estatutos Modelo, Sección 3, un nuevo párrafo 34(2) dice, por ejemplo, “Los trabajadores de la empresa deberán ser registrados como accionistas y tendrán derecho al 30% del total de votos de la junta de accionistas, según el principio de una persona, un voto.” Como modelo de consejo de administración, en Suecia la Board Representation (Private sector employees) Act 1987 (SFS 1987:1245) art. 4 exige que haya tres trabajadores consejeros en empresas con más de 2.000 trabajadores en un consejo unitario. Entre los accionistas, los fondos de pensiones también tienden a influenciar a los consejeros para coordinarse con los representantes de los trabajadores.

¹⁶⁴ L Brandeis, ‘The Living Law’ (1916) 10 *Illinois Law Review* 461