

LIBERTAD SINDICAL EN PUERTO RICO

*Carlos Alá Santiago Rivera**

Introducción

Los fundamentos principales de la libertad sindical son seis (1) el reconocimiento del derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos; (2) la libre selección del representante sindical; (3) el respeto a la autonomía sindical; (4) el ejercicio de la negociación colectiva; (5) el derecho colectivo a ejercer la huelga y (6) la plena protección de la ley en el ejercicio de estos derechos colectivos. En Puerto Rico, las violaciones a la libertad sindical se evidencian más en los límites impuestos por el gobierno al ejercicio del derecho a huelga, el burocratismo de los procedimientos administrativos y la acción patronal dirigida a socavar el derecho a la negociación colectiva. Menor evidencia de limitación de la libertad sindical se encuentra en aspectos relacionados al reconocimiento del sindicato, la selección del representante sindical y a la autonomía del sindicato a funcionar sin intervención del gobierno.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece en los capítulos 17 y 18 de su Carta de Derechos los fundamentos de libertad sindical relacionados con el reconocimiento del

* Profesor de la Escuela Graduada de Administración Pública Roberto Sánchez Vilella, de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos, de escoger sus representantes y ejercer los derechos colectivos de negociar colectivamente y llevar a cabo huelgas.¹ Esos derechos, sin embargo, estaban explícitamente determinados para el sector corporativo de las agencias gubernamentales y el sector privado.

Como tal, los empleados del sector público no-corporativo, llamado gobierno central, gozaban parcialmente de estas garantías hasta febrero de 1998.² Ese año se aprobó legislación comprensiva que garantiza el derecho de organizarse y negociar colectivamente a unos 150,000 de los 240,000 trabajadores concernidos. Este estatuto, conocido como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Sector Público (Ley 45, 1998) representa un gran avance para los trabajadores del sector en términos de sus derechos de negociación aunque también impuso condicionantes a la libertad sindical nunca vistos e inclusive extraños a la reglamentación laboral en Puerto Rico.

El fin de siglo ha dejado huellas y tendencias contradictorias en el sistema de relaciones laborales de Puerto Rico. Por un lado, crece aceleradamente el movimiento obrero organizado mientras se lleva a cabo una reforma laboral conservadora que ha desmantelado mucha de la legislación protectora del país. Estas propuestas se materializaron en la legislación laboral sometida a partir de 1995 y que tuvo como objetivo plantear una revisión de todas aquellas disposiciones de Ley que obstaculizaban, a juicio de los proponentes, el desarrollo económico del país. Las propuestas incluían derogar y aprobar algunas leyes fundamentales de protección so-

¹ Los demás fundamentos están dispuestos a través de las siguientes leyes habilitadoras de relaciones laborales: Ley de Relaciones Laborales (Ley 130, 1945); Ley de Relaciones Laborales de Estados Unidos (Ley Taft-Harley de 1947; Ley de Organizaciones Bonafides y Descuento de Cuotas (Ley 134, 1960) y la Ley de Relaciones del Trabajo para el Sector Público (Ley 45, 1998).

² Establezco que "parcialmente" porque desde 1960, los empleados del gobierno central han contado con la Ley 134 de 1960 que les permite organizarse en organizaciones bonafides que tienen derecho a cobrar cuotas y ofrecer servicios pero no podían negociar colectivamente, a menos que el patrono lo aceptara voluntariamente.

cial del empleo.³ Algunas de esas propuestas fueron aprobadas, haciendo del empleo en el sector privado uno más precario y menos protegido. En la actualidad, los representantes de la empresa privada buscan extender estas nuevas reglamentaciones del trabajo al sector público. Esta reforma, sin embargo, ha sido efectiva en imponer algunos límites a la libertad sindical sobretudo en el sector público. Eso no niega que muchas de las protecciones que ofrece la Ley de Relaciones del Trabajo para el Sector Público son beneficiosas para los trabajadores, han expandido y en cierta forma fortalecido la libertad sindical.

En este trabajo discuto la realidad de la libertad sindical en Puerto Rico y la contraste con la realidad de México. En el mismo, presento la experiencia isleña con respecto al límite gubernamental al derecho a huelga, la prohibición de la huelga, la burocracia de los procedimientos administrativos, la práctica de la negociación colectiva, y la acción patronal para socavar la negociación colectiva.

³ Algunos ejemplos de las propuestas discutidas son las siguientes: (1) Enmendar la Ley de Cierre para eliminar el requisito de solicitar permisos al Secretario del Trabajo para poder trabajar los domingos, el de paga doble por horas trabajadas durante los domingos, el de restricciones para abrir los establecimientos comerciales 24 horas al día y el de abrir los siete días de la semana; (2) enmendar la Ley 80 de Contratos y Despidos, mejor conocida como la Ley de la Mesada para que los procedimientos a su amparo pudieran tramitarse en foros administrativos y aumentar términos permisibles para los periodos probatorios; (3) enmendar la Ley de Horas y Días de Trabajo (Ley 379 del 15 de mayo de 1948) con el propósito de redefinir los términos días y semana de trabajo

para propósitos del cómputo del tiempo extra que constituye la jornada legal diaria y semanal de trabajo y eliminar restricciones para poder implantar un horario flexible; (4) pruebas de drogas en el empleo; (5) liberalizar el periodo para tomar los alimentos; (6) eliminación de la Junta de Salario Mínimo y los Decretos Mandatorios sobre salarios; (7) la implantación no uniforme del Salario Mínimo Federal; (8) la eliminación de paga doble por trabajo realizado en exceso de ocho horas al día; (9) a reducción de los términos de prescripción en las reclamaciones de salarios de tres a dos años; (10) la eliminación las licencias concedidas a las mujeres en estado de embarazo; la eliminación de procedimiento sumario de reclamación de salarios y la substitución de las licencias de vacaciones mediante el pago de dinero.

A pesar de la naturaleza general del comentario solicitado por el Dr. Alfonso Bouzas, incluyo citas directas de los estatutos habilitadores de manera que podamos comprender la realidad laboral puertorriqueña que se ha caracterizado históricamente con ser de avanzada y que ahora convive con una ley habilitadora en el sector público que sin duda es modernizante pero contiene ambigüedades conservadoras. Finalmente, presento los elementos de lo que sería un debate sobre la estrecha relación entre la democracia y la libertad sindical. Mi argumento principal es que ambas condiciones son obligadas si estamos promoviendo verdadera justicia laboral y adecuada representación sindical para los trabajadores. Ese es un reto de naturaleza internacional que requiere el más alto compromiso de los actores de las relaciones laborales en todo el globo.

El debate sobre la libertad sindical en México

En México, el debate sobre la libertad sindical se centra en el ejercicio pleno del derecho de asociación y libertad sindical. Desde este punto de vista, la libertad sindical está coartada como resultado de la reglamentación laboral que despoja a los trabajadores de derechos garantizados por la Constitución.⁴ Tanto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) como la Ley Federal del Trabajo (LFT) invalidan la libertad sindical al establecer la unicidad sindical como “dogma” estatal.⁵

⁴ La Constitución Política Mexicana dispone el derecho de asociación y libertad sindical en su Artículo 123 (Apartado A, fracción XVI y el Apartado B, fracción X). En su Artículo 133, se otorga rango de Ley Suprema de la Unión al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que dispone la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

⁵ La primera prohíbe la libertad sindical a los trabajadores burócratas a través de los artículos 68, 71, 72 y 73, que imponen la sindicación única. En el artículo 78, se establece que la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) será “la única central reconocida por el Estado”. Por su parte, la LFT dispone el derecho a la libertad sindical en los artículos 354, 357 y 358 y lo invalida, a través de los artículos 395 y 413 que permiten el uso de la denominada cláusula de exclusión (por ingreso

La unicidad se ha justificado como una acción afirmativa por parte del gobierno para justificar el fortalecimiento del movimiento obrero. Sin embargo, eso dicta mucho de la realidad porque ni se fortalecen los sindicatos auténticos, ni se representa bien a los trabajadores. También, el debate gira en torno a la falta de justicia laboral, la parcialidad de las autoridades laborales y su dependencia del poder ejecutivo dentro del corporativismo⁶ donde se simula una conformación tripartita irreal para todo fin práctico de representación democrática. El mal uso del poder, se evidencia en obstáculos para el registro de organizaciones independientes y la ausencia de procedimientos confiables para determinar que grupo obtiene la mayoría de votos para lograr la representación ante los foros de relaciones laborales.

Por otro lado, se critica el “modelo laboral de control” que sostiene la corrupción sindical existente en el último medio siglo. Este modelo se ha caracterizado por “la existencia de monopolios sindicales de corte oficialista, el comercio de los derechos individuales de los trabajadores, el mantenimiento de condiciones de trabajo deplorables y salarios de miseria”.⁷ Finalmente, se plantea como

o expulsión). Esta cláusula es una forma de impedir a los trabajadores ejercer su derecho de pertenecer o no a una organización sindical. Patricia Carrillo Alejandro. “La libertad sindical en la agenda de los 20 compromisos”. Ponencia presentada en el Foro Libertad Sindical celebrado en Ciudad México, en octubre del 2000.

⁶ La parcialidad gubernamental está presente en todo el sistema de impartición de justicia laboral que incluye: las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje; el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; así como los Tribunales Locales de Conciliación y Arbitraje.

⁷ En México existían 583 mil contratos colectivos registrados en 1999. De acuerdo con J. Paz Zarza, un alto porcentaje de éstos son de protección patronal si se toma en consideración que sólo representan 2.9 millones de los 15 millones de trabajadores que tienen empleo estable. Según el autor el núcleo sindicado representa un 19.3% y está decreciendo. Por otro lado, el 84 % son representados por sindicatos oficialistas (que se caracterizan por negociar a espaldas de los trabajadores y lucrarse con sus derechos) y el 16.4% restante cuenta con organizaciones independientes. Estas cifras reflejan que únicamente el 3.2% de los trabajadores mexicanos con empleo estable cuenta con organizaciones sindicales auténticas y autónomas. J. Paz Zarza. “Veinte compromisos para la agenda laboral y programa de gobierno” Ponencia presentada en el Foro Libertad Sindical. Ciudad México, 10 de agosto de 2000.

inaceptable que a principios del siglo XXI, los trabajadores sean perseguidos, golpeados, despedidos, encarcelados y hasta asesinados por luchar por su libertad sindical. Los límites a la libertad sindical que hemos mencionado en nuestro apartado anterior distan mucho de la realidad laboral puertorriqueña. En el próximo apartado, presentamos esa realidad.

Sobre la libertad sindical en Puerto Rico

En Puerto Rico, la libertad sindical está garantizada explícitamente en la Constitución de 1952. En ese documento se garantiza el derecho a organizarse, a escoger su representante exclusivo, el decretar huelgas y otras acciones concertadas como parte de los derechos incuestionables de libertad de asociación y expresión. Toda la reglamentación laboral aprobada entre 1952 y 1998 no había entrado en contradicción con lo establecido en la Constitución. Sin embargo, la prohibición de la huelga incluida en la Ley de Relaciones del Trabajo para el Sector Público, mejor conocida como la Ley 45 de 1998, podría entrar en contradicción si la penalidad señalada en el estatuto se ejecuta. De todas formas, podría señalarse como un retroceso en el ambiente de libertad sindical disfrutado en la isla.

Antes de la aprobación de nuestra Constitución, la libertad sindical estaba garantizada por los estatutos federales y nacionales de relaciones del trabajo.⁸ Estas leyes garantizan la libertad de organización y además sentaron las bases para el establecimiento de sindicatos de corte democrático. En Puerto Rico, los estatutos federales ocupan el campo privado porque además son una garantía del comercio interestatal. La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (Ley 130 de 1945) cubre al sector público corporativo y a

⁸ Por estatutos federales me refiero al National Labor Recovery Act (Ley Wagner de 1935) y al National Labor Relation Act (Lay Taft-Harley de 1947). Al estatuto nacional al que me refiero es a la Ley de Relaciones Laborales de Puerto Rico (Ley 130, 1945).

todas las dependencias privadas que no estén cubiertas por los estatutos federales.⁹

El propósito del Gobierno de Puerto Rico al aprobar la Ley 130 de 1945 fue desarrollar en la práctica el principio de la negociación colectiva, en tal forma que pudiera resolverse el problema básico de aumentar la producción máxima mediante el compromiso de todos los actores de las relaciones laborales con el desarrollo económico. En este sentido, se apostaba a la paz industrial y a los salarios adecuados y seguros para los empleados con el fin de mantener una producción ininterrumpida de artículos y servicios. La negociación colectiva se adoptó por su potencial de convertirse en un mecanismo para balancear los intereses de todas las partes.

A través de la negociación colectiva, se consignó que se fijarían los términos y condiciones de empleo. A los fines de tal negociación, patronos y empleados recibieron el derecho de asociarse en organizaciones de su preferencia y para su representación. En términos generales, la política del Gobierno era eliminar las causas de ciertas disputas obreras fomentando las prácticas y procedimientos de la negociación colectiva y estableciendo un tribunal adecuado, eficaz, e imparcial que implantase la política pública. De esta forma, se especulaba que los convenios colectivos vigentes en aquel tiempo, y los que se hicieran en el futuro, se convertirían en instrumentos para promover la política pública del Gobierno de Puerto Rico en un esfuerzo de fomentar una mayor productividad sin comprometer la libertad sindical efectiva en el estatuto. En retrospectiva, la Ley 130 de 1945 convirtió a la negociación colectiva en un factor esencial para el desarrollo económico de Puerto Rico y permitió que se reconociera a los convenios en una entidad revestida de interés público.

⁹ Cuando utilizamos el concepto “sector público corporativo” nos referimos a las agencias del sector público que funcionan como entidades privadas, tienen su propia junta de gobierno independiente del poder ejecutivo y generan sus propios ingresos. En la actualidad, este sector se compone de unas 25 agencias con un total aproximado de 50,000 trabajadores. La totalidad de este sector está organizado sindicalmente y sus trabajadores gozan de los mejores salarios del sector gracias a la práctica de la negociación colectiva.

La Ley 130 cumplió su cometido. Permitió el desarrollo económico del país y convirtió a los empleados de las corporaciones públicas en el personal del servicio público mejor remunerado. Eso, sin embargo, se logró con muchas luchas por parte de estos trabajadores.¹⁰ A pesar del lenguaje limitado del estatuto en relación del derecho a negociar, todas las conquistas alcanzadas fueron resultado de la libertad sindical que propició el estatuto.¹¹ La realidad es que fueron los trabajadores con su militancia los que expandieron los parámetros de lo negociable con el pasar del tiempo y gracias al contexto de libertad sindical.

En este sentido, al contrastar la realidad mexicana a la puertorriqueña, encontramos que en Puerto Rico las incidencias de persecución, encarcelamiento y desaparición de individuos que luchaban por sus derechos sindicales y laborales han sido más una excepción que una regla en los últimos 50 años.¹² Tal vez han sucedido casos individuales y aislados pero no han sido una política del estado en este período. De la misma forma, la imposición de sindicatos únicos o federaciones obligatorias por parte de las autoridades no ha sido nunca una práctica, como tampoco lo ha sido el control en los registros sindicales, los recuentos de elecciones viciados, el impedir el cambio de una organización sindical por otra o la firma de convenios colectivos inauténticos. En Puerto Rico, en

¹⁰ Hoy nadie se atrevería a negar las virtudes de la Ley 130 aprobada en 1945. De igual forma, es un hecho que la ley fue enmendada extensamente al año siguiente de su aprobación. De las 11,841 palabras que componen el texto, 5,668 fueron suprimidas y 4,516 palabras fueron adicionadas. Esas enmiendas no fueron gratuitas, las logró un movimiento obrero –tan dividido como el de hoy– pero con visión histórica amplia.

¹¹ El texto se refiere al derecho a negociar en la siguiente forma: “A través de la negociación colectiva deberán fijarse los términos y condiciones de empleo”. Ley 130, 1945. Art. 1, p. 1-2

¹² La persecución, encarcelamiento y desaparición de individuos era más frecuente contra los independentistas que luchaban por la independencia de Puerto Rico. Estas personas eran y son reprimidos por las autoridades federales en acuerdo con el gobierno colonial. En ocasiones, algunos líderes obreros eran reprimidos más por su condición de independentista que por su militancia sindical.

términos generales, los sindicatos funcionan de forma independiente al gobierno y los convenios colectivos se convierten en la ley del taller y han sido reconocidos como tales y respaldados por toda la fuerza de los tribunales generales de justicia.

Los límites a la libertad sindical los podemos encontrar en la burocracia de algunos procedimientos administrativos que niegan la justicia a los afectados de esta forma expedita. La tardanza de las decisiones de las juntas de relaciones laborales puede citarse como una muestra de ineficiencia de las autoridades del trabajo. En parte, la tardanza de los procedimientos se debe a la acción de los abogados laborales que representan al patrono que tienen entre sus funciones impedir que los casos se atiendan con celeridad.¹³ Por otro lado, podríamos citar la ejecución selectiva de recortes de personal y modalidades de programas de retiro como acciones anti-sindicales dentro de las medidas de administración de algunas agencias públicas y patronos privados.

Finalmente, la falta de democracia en algunos sindicatos es una muestra de los límites impuestos a la libertad sindical. En estos casos podemos evidenciar las siguientes acciones: (1) el limitar el conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos; (2) el impedir el acceso de los trabajadores a su convenio colectivo; (3) representación deficiente ante el patrono o los foros laborales; (4) estatutos o prácticas sindicales anti-democráticas que garantizan la reelección de las directivas y el control del sindicato a un mismo grupo. No es raro encontrar en Puerto Rico que los líderes obreros se mantienen en el poder por muchos años y que es muy difícil removerlos de su posición si ese no es su deseo.¹⁴

En términos del derecho a huelga podríamos argumentar que la Ley 130 lo reconoce de forma reglamentada. En ese sentido, no se

¹³ En Puerto Rico existe una Ley de Procedimiento Administrativo Unifome (Ley 80, 1974) que manda a la solución de los procedimientos administrativos en tiempo razonable de 30 días y que no puede excederse de 6 meses.

¹⁴ La mayoría de las uniones democráticas han establecido en sus reglamentos y constituciones límites de tiempo para que los dirigentes se amntengan en poder.

aparta de la tradición federal y la del mundo desarrollado. El estatuto le impone a los trabajadores de las corporaciones públicas el que cumplan con el proceso administrativo que contempla la Ley y que incluye desde la conciliación hasta el arbitraje voluntario. Una vez agotados estos procedimientos, los trabajadores pueden decretar huelgas que no constituyan una amenaza directa a la vida, la seguridad y la salud del pueblo.¹⁵

La mayor debilidad de la Ley 130 de 1945 se centra en que el estatuto se limita al sector público corporativo y no protege a la mayoría de los empleados públicos del gobierno central. Por otro lado, la Ley provee para la organización de los trabajadores por decreto, sin necesidad de procesos complicados de organización sindical lo que ha modelado un sindicalismo de corporación que aunque beligerante no es de práctica organizativa. Las elecciones sindicales contenidas en la Ley se deciden a partir de la mayoría del número de los trabajadores que comparecen a votar. Dadas las bondades del estatuto no es sorprendente que la totalidad de las corporaciones esté sindicada. Tampoco es sorprendente pensar que el modelo sindical corporativo se traduce en uniones efectivas en la negociación y representación de sus miembros pero que en limitadas ocasiones han tratado de organizar a trabajadores fuera de su centro de trabajo.

Hoy, estas uniones representan una elite laboral desmovilizada. La institucionalidad de estas organizaciones está siendo socavada porque su membresía es cada vez más reducida por la acción patronal. En este sentido, vemos plantillas más reducidas o unidades apropiadas reestructuradas donde la contratación patronal ha aumentado de manera deliberada el número de trabajadores con características ocupacionales que los ubican muy cerca del patrono

¹⁵ Una huelga o paro patronal en cualquier fabrica, servicio o institucion, ya sea propiedad o este dirigido por cualquier agencia o empresa de servicio público del Gobierno de Puerto Rico, o sea propiedad o este dirigido por una persona particular o corporacion privada que se dedique a la generacion y transmisión de energía eléctrica, a suplir y distribuir agua para consumo humano y al cuidado y custodia de enfermos, constituye una amenaza directa a la vida, seguridad y salud del pueblo.

y les excluye del derecho a la negociación colectiva por ser considerados supervisores. Estos son retos que tiene que enfrentar la antigua vanguardia laboral.

La nueva política pública laboral

Hasta el 27 de febrero de 1998, no existía una política pública que reconociera el derecho de los empleados del gobierno central no corporativo a negociar colectivamente. Lo único que existía, como política pública era el derecho de todos los empleados del Gobierno de Puerto Rico a autorizar un descuento en sus salarios de cuotas de asociaciones, federaciones, hermandades o uniones.¹⁶ Estas autorizaciones pueden revocarse o rescindirse un año después de su fecha de efectividad. También, y por disposición constitucional, existía el derecho de todos los servidores públicos de agruparse en organizaciones bonafides. Eso irrespectivamente de la opinión o buena voluntad de los gerentes públicos de turno.

Las organizaciones bonafides, para ser certificadas por el Secretario del Trabajo, deben organizarse con los siguientes fines: (1) promover el bienestar social y económico de los empleados; (2) promover el bienestar general de los empleados públicos; (3) fomentar y estimular una actitud liberal y progresista hacia la administración pública y (4) promover eficiencia en los servicios públicos. También deben someter una constitución y un reglamento. Además, están obligadas a someter cualquier otra prueba que el Secretario del Trabajo estime necesaria para dejar claramente establecido que la agrupación solicitante es una bonafide organizada para los fines específicos de la ley. Esta obligación incluye contestar por escrito cualquier objeción a su solicitud de certificación. Esta Ley prohíbe la certificación de agrupaciones multi agenciales o multi municipales y no garantiza la negociación colectiva.

Eso significa que por cerca de 40 años, estos empleados gozaban de una libertad sindical parcial que no les autorizaba a organizarse

¹⁶ Ley Núm. 134 aprobada el 16 de julio de 1960.

pero que no garantizaba su derecho a la negociación colectiva ni a decretar huelgas. No es de extrañar que estos trabajadores estén entre los peores pagados de todo el sector público y que muchas de sus necesidades hayan sido desatendidas a través de los años. También, que hayan sufrido en carne propia las insatisfacciones que produce la guerra de los partidos que se enfrentan por el poder político del país.

El 28 de febrero de 1998 se estableció una nueva política pública que reconoció el derecho de los empleados del gobierno central, cubiertos por la Ley, a negociar colectivamente al aprobarse la Ley de Relaciones del Trabajo para el Sector Público (Ley 45, 1998). La Ley impone al patrono una obligación de negociar de buena fe con sus empleados.¹⁷

La organización de sindicatos de empleados del sector público y la negociación colectiva dispuestos en la Ley deben: "(1) orientarse por criterios de productividad y de mejoramiento de los servicios al pueblo al menor costo posible; (2) realizarse en armonía con el principio de mérito; (3) equiparar la responsabilidad indelegable que tienen las agencias de servir el pueblo y el poder que esta Ley les concede a los empleados públicos, en las determinaciones de salarios, beneficios marginales y términos y condiciones de empleo; (4) estar fundamentados en la obligación de mantener ininterrumpidamente los servicios esenciales al pueblo; (5) alentar y promover la solución de disputas mediante mecanismos de quejas y arbitraje".¹⁸ Como mencionamos anteriormente, la Ley 45 es ambigua fortaleciendo la libertad sindical en algunos aspectos y socavándola por otros.

Aspectos que fortalecen la libertad sindical

La Ley 45 de 1998 consagra el derecho a negociar de los trabajadores y la obligación de hacerlo a sus patronos de forma explícita si la comparamos con la Ley 130 de 1945.

¹⁷ Política Pública, Ley 45, 1998 art. 2, p. 3

¹⁸ *Ibid.*

Los empleados disfrutarán del derecho a negociar con la agencia un convenio colectivo, a través de su representante exclusivo, en el que se discutan y acuerden disposiciones sobre salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo. La agencia viene obligada a negociar con el representante exclusivo las mencionadas disposiciones.¹⁹

Por otro lado y también en la parte dispositiva, se establece una práctica ilícita al patrono donde se le impide:

Estimular o desalentar a los empleados a unirse a cualquier organización o a participar en las actividades de la misma mediante discriminación al emplear, despedir, conceder permanencia en el empleo o con relación a otros términos o condiciones de empleo.²⁰

En este apartado se convierte en práctica ilícita, a favor de la unión y los trabajadores, cualquier discriminación en áreas que son esenciales al principio de mérito.²¹ Esto incluye proveer derechos a los no empleados o candidatos al empleo, lo que ayudará a las uniones a disminuir y combatir la discriminación política en las contrataciones. A la vez se aumenta la libertad sindical.

El nuevo estatuto señala en total once prácticas ilícitas a los patronos y nueve a las uniones.²² Estas prácticas son acciones ilegales que ya no pueden llevar a cabo las uniones, los patronos ni sus representantes. Cuando ocurren, los trabajadores pueden denunciarlas ante la Comisión de Relaciones Laborales en el Sector Público. Allí se pueden emitir ordenes de “cese y desista” o se multa a la parte, dependiendo de la gravedad de la falta y el número de ocurrencias de la misma, hasta un máximo de \$10.000 por cada falta.²³

¹⁹ Ley 45, 1998. Sección 5.1.

²⁰ Ley 45, 1998. Sección 9.1 i

²¹ El principio de mérito se refiere a una obligación del Estado de contratar a los trabajadores más idóneos para el trabajo a desempeñar. Esta contratación se debe realizar sin tomar en consideración cuestiones de raza, edad, ideas políticas, religión, procedencia, sexo, entre otros.

²² *Ibid*, Sección 9.1, p. 18.

²³ *Ibid*, Sección 11.15 k p. 26.

En términos generales, las prácticas ilícitas tienen tres propósitos principales: (1) evitar que cualquiera de las partes en una controversia laboral, incluyendo las uniones, traten de impedir que los empleados se organicen y negocien colectivamente; (2) prohibir que se limiten cualquiera de los derechos que concede la Ley a los trabajadores; y (3) impedir que se entorpezcan cualquiera de los procedimientos ahora reglamentados por la Ley. Las prácticas ilícitas ayudan a fortalecer la libertad sindical pero más aún van encaminadas a fomentar la democracia sindical. Entre las prácticas señaladas al patrono se encuentran:

1. Intervenir, coartar o restringir a uno o más de sus empleados con relación a su decisión de ejercer los derechos reconocidos en la ley.
2. Negarse a negociar de buena fe.
3. Violar los términos del convenio.
4. No aceptar o cumplir el laudo de un árbitro.
5. Negarse a seguir y cumplir los procedimientos que establece la Ley cuando surge un estancamiento.
6. Negarse a someter las quejas, agravios y otras controversias a los procedimientos dispuestos.
7. Despedir o discriminar en cualquier forma contra un empleado porque este haya formulado una querrela, dado información o prestado testimonio.
8. Intervenir o participar en la formación, administración o el apoyo económico de una unión.
9. Estimular o desalentar a los empleados a unirse a cualquier organización sindical o a participar en las actividades de la misma mediante discriminación al emplear, despedir, conceder permanencia en el empleo o con relación a otros términos o condiciones de trabajo.
10. Dejar a mantener una actitud neutral antes o después de cualquier elección.
11. Suspender los pagos por conceptos de seguros, planes médicos de los empleados y dependientes de éstos, mientras se esté negociando un nuevo convenio colectivo.

También, la ley reconoce un procedimiento de Quejas y Agravios como el mecanismo oficial para solucionar querellas en los lugares organizados. Todos los empleados están sujetos al procedimiento que se negocie. La importancia de negociar un procedimiento ágil, justo y coherente permite solucionar las controversias de forma rápida y justa. El procedimiento de quejas y agravios es la alternativa a la guerra, a los largos procedimientos judiciales y administrativos. La Comisión de Relaciones Laborales no intervendrá en casos cubiertos por este procedimiento hasta tanto se haya agotado el mismo. De esta forma, los trabajadores mantienen en sus manos el control de la solución de sus controversias. Este apartado protege la representación efectiva de los trabajadores.

Por primera vez en el escenario laboral en Puerto Rico una ley habilitadora de relaciones del trabajo establece unos parámetros básicos de democracia sindical. El estatuto especifica los deberes y derechos de los representantes exclusivos y afirma 11 derechos a los miembros afiliados a los sindicatos.²⁴

Todo representante exclusivo, como parte de sus deberes, debe someter ante la consideración de la Comisión lo siguiente:

- (a) Dentro del término de treinta (30) días a partir de la fecha en que sea certificada, un informe conteniendo la siguiente información:
 - (1) Nombre y dirección de la organización;
 - (2) nombre y dirección de sus oficiales y de la persona autorizada para recibir notificaciones y emplazamientos;
 - (3) la suma exigida a sus miembros en concepto de cuotas de iniciación, cuotas periódicas, o cargos por servicios a empleados no afiliados; y,
 - (4) copias de su constitución, reglamentos internos y convenios colectivos otorgados.
- (b) Anualmente, enviará copia de sus informes financieros debidamente auditados y certificados por un contador público autorizado. Estos informes deberán enviarse

²⁴ *Ibid*, p. 32-33.

dentro del término de ciento veinte (120) días a partir de la fecha del cierre de sus operaciones anuales. Dichos informes se radicarán ante la Comisión y se le entregará copia de los mismos a los miembros de la organización sindical.

- (c) La organización sindical que no cumpla con lo dispuesto en el inciso (b) de esta Sección no podrá participar en una elección para ser certificada como representante exclusivo de una unidad apropiada.
- (d) Después de cada elección y dentro del término de quince (15) días a partir de ésta, enviará a la Comisión un informe que contenga el nombre y dirección de los oficiales y de la persona autorizada para recibir notificaciones y emplazamientos.
- (e) Cualquier cambio en la información a la que se refieren los incisos anteriores tan pronto éste ocurra.²⁵

En términos de los libros de contabilidad e informes financieros la ley establece que

todo representante exclusivo llevará y conservará libros de cuentas que reflejen exacta y fielmente sus transacciones según los principios de contabilidad generalmente aceptados y conservará por el término de cinco (5) años los comprobantes y documentos que evidencien tales transacciones. En aquellos casos en que el representante exclusivo, también represente empleados que no estén cubiertos por este capítulo, dichos representantes exclusivos vendrán obligados a mantener un sistema de contabilidad separado que permita únicamente la fiscalización de los ingresos, cuentas y desembolsos recibidos por la aplicación de este capítulo.

Finalmente, la ley establece que:

todo representante exclusivo que en el momento en que es certificado tendrá que haber promulgado una constitución y

²⁵ *Ibid*, Art. 16.

un reglamento para sus miembros estableciendo los principios fundamentales dentro de los cuales funcionará. La constitución y el reglamento de todas las organizaciones sindicales deberán cumplir con todo lo dispuesto en este capítulo.

La Ley es clara al establecer los derechos de los miembros de una organización sindical. La constitución y el reglamento que deben ser aprobados por todo representante exclusivo establecerán los derechos que tendrán sus miembros. Entre uno y otro documento se debe proveer lo siguiente:

- (a) Elecciones periódicas a intervalos no mayores de tres (3) años, por voto directo, individual y secreto, para la elección de sus oficiales.
- (b) Garantías que aseguren el derecho a aspirar a cualquier puesto electivo en igualdad de condiciones con otros miembros y oficiales.
- (c) El derecho a nominar candidatos a los puestos electivos y a participar en las correspondientes elecciones.
- (d) El derecho a participar efectivamente en los asuntos y actividades de la organización sindical.
- (e) El derecho a determinar las cuotas de iniciación y las periódicas, la modificación de éstas, mediante el voto secreto de la mayoría absoluta de los miembros.
- (f) El derecho a querellarse ante la Comisión cuando consideren que las cuotas de iniciación o periódicas o la modificación de éstas es irrazonable.
- (g) El derecho a un procedimiento disciplinario que asegure a los miembros afectados la notificación de cargos específicos por escrito, tiempo para preparar su defensa y una audiencia justa y razonable con amplia oportunidad para defenderse adecuadamente.
- (h) El derecho a recibir copia de la constitución y reglamento de la organización sindical, así como de los convenios colectivos que le sean aplicables y examinar los libros e informes financieros de la organización en tiempo y lugar razonables, previa notificación.

- (i) Garantía de que se circule anualmente entre la matrícula un informe general de las operaciones del representante exclusivo, así como su hoja de balance, certificados por un contador público autorizado dentro de los sesenta (60) días siguientes al cierre de sus operaciones anuales.
- (j) El derecho a entablar acciones judiciales o procedimientos ante la Comisión, los tribunales de justicia o las agencias administrativas, aun cuando en los mismos aparezcan como demandados o querrelados la propia agencia o representante exclusivo o cualquiera de sus oficiales.
- (k) El derecho a comparecer como testigos en cualquier procedimiento judicial, administrativo o legislativo y hacer peticiones a la Asamblea Legislativa o comunicarse con cualquier legislador, sin exponerse a sanción o penalidad alguna por el representante exclusivo.²⁶

Estos derechos hacen ilegales ciertas prácticas de administración sindical que son contradictorias a las prácticas democráticas que deben mantener los sindicatos. Por otro lado, se acaba con las dictaduras sindicales permitiendo que una unión rete a otra en elecciones. También, se democratizan los procesos de elección y se protege el derecho de las minorías.

Prohibiciones que limitan la libertad sindical

En la Ley 45 se establecen 13 prohibiciones, una de las cuales es el derecho a negociar un taller unionado, donde los empleados se tienen que afiliarse al sindicato como una de las condiciones de empleo. De esas 5 son normales y 8 son nuevas. Veamos. Entre las prohibiciones normales a la negociación se encuentran:

- 1 Formular política pública
2. Procedimientos y contenidos de exámenes de solicitantes de empleo

²⁶ *Ibid.*

3. La dirección y supervisión de los empleados
4. El contenido, alcance y participación en adiestramientos de iniciativa patronal.
5. Las facultades y prerrogativas adscritas a posiciones gerenciales.

Entre los límites que encontramos atentatorios a la libertad sindical, y que de hecho son prohibiciones nuevas al ejercicio de la negociación en Puerto Rico, se encuentran los siguientes:

1. La negociación de materias esenciales al principio de mérito en las áreas de clasificación, reclutamiento, selección, ascensos, traslados y remoción de personal.
2. La creación y clasificación de los puestos y su ubicación dentro de la organización del patrono, la descripción de los deberes y responsabilidades de los puestos.
3. La función administrativa y gerencial de las condiciones de trabajo, de los programas de otorgación de premios o reconocimientos a empleados y de programas de becas, licencias para estudio y adiestramiento.
4. La administración y contratación de beneficios de retiro y asociación.
5. La aportación patronal a planes médicos en exceso de lo establecido por ley.
6. El establecimiento de normas de compensación extraordinaria, eficiencia, productividad y calidad.
7. El fraccionamiento de tareas.
8. La negociación de talleres unionados.

La Ley 45 contiene limitaciones, restricciones y contradicciones. Las limitaciones son aquellas cosas que no ofrece la ley. Son cuestiones no legisladas. Algunas de éstas se superaron en el reglamento que aprobó la Comisión de Relaciones Laborales en el Sector Público. El resto se podrán superar con la negociación de los convenios. La definición del taller o las exclusiones de empleados cubiertos por la Ley son ejemplos de limitaciones en el estatuto. Las restricciones son aquellas disposiciones de la Ley que limitan tan-

to la acción sindical como el ámbito de la negociación colectiva. Con las restricciones hay que vivir hasta que otra legislatura esté dispuesta a enmendar la ley. Los controles al por ciento de representación sindical, a la acción política de los sindicatos y a los límites impuestos por la fórmula para asignar fondos son ejemplos de limitaciones a la libertad sindical.

Las contradicciones son todas las disposiciones que marchan contra o derrotan la política pública que nutre la ley. La cláusula de separabilidad, la prohibición de la huelga y muchas de las prohibiciones dispuestas en la Sección 5.1 de asuntos Año negociables “son ejemplos de contradicciones de la Ley”. La prohibición más contradictoria es la que trata de impedir que se negocien “materias esenciales al principio de mérito en las áreas de clasificación, reclutamiento, selección, ascensos, traslados y remoción de personal”.

La prohibición de la huelga en este estatuto es contradictoria y caprichosa. Además, limita la libertad sindical. Es contradictoria porque nada soluciona y pone en peligro el estatuto. También, resulta contradictorio aprobar legislación prohibiendo la huelga en un país donde el derecho a huelga de la mayoría de los trabajadores, incluyendo al sector corporativo del servicio público, está garantizado por la Constitución. Por otro lado, la inclusión del arbitraje compulsorio hace innecesarias e imposibles las huelgas, en el nuevo sistema de relaciones laborales, por tratarse de un mecanismo final y con potencial de eficiencia, al solucionar los “impasses” en la negociación.

Finalmente, la Ley incluye una cláusula de separabilidad donde se establece que si se declaran nulos algunos aspectos de la ley,²⁷ la sentencia tendrá el efecto de declarar nula la Ley. Esta cláusula es totalmente contradictoria con el espíritu de la ley de proveer al país con un sistema de relaciones laborales coherente que solucione el cuadro confuso y desarticulado de actividad sindical existente en el sector público no-corporativo.

²⁷ La nulidad declarada se refiere a las disposiciones relacionadas con la prohibición de realizar huelgas o la prohibición de negociar cláusulas que representen compromisos económicos más allá de los recursos disponibles. Ley 45, 1998.

Conclusiones

Como hemos señalado, las violaciones a la libertad sindical en Puerto Rico se evidencian más en los límites impuestos por el gobierno al ejercicio del derecho a huelga, el burocratismo de los procedimientos administrativos y la acción patronal dirigida a socavar el derecho a la negociación colectiva. La limitación de la libertad sindical se hace menos evidente en aspectos relacionados al reconocimiento del sindicato, la selección del representante sindical y a la autonomía del sindicato a funcionar sin intervención del gobierno. En este sentido, al contrastar la realidad mejicana a la puertorriqueña, encontramos que en Puerto Rico las incidencias de persecución, encarcelamiento y desaparición de individuos que luchaban por sus derechos sindicales y laborales han sido más una excepción que una regla en los últimos 50 años.

De la misma forma, la imposición de sindicatos únicos o federaciones obligatorias por parte de las autoridades no ha sido nunca una práctica, como tampoco lo ha sido el control en los registros sindicales, los recuentos de elecciones viciados, el impedir el cambio de una organización sindical por otra o la firma de convenios colectivos inauténticos. En Puerto Rico, en términos generales, los sindicatos funcionan de forma independiente al gobierno y los convenios colectivos se convierten en la ley del taller y han sido reconocidos como tales por los tribunales generales de justicia.

La libertad sindical en Puerto Rico ha sido establecida en estatutos de relaciones laborales federales y nacionales. Uno de esos estatutos habilitadores de libertad sindical es la Ley 130 de 1945. Su mayor debilidad es que se limita al sector público corporativo y no protege a la mayoría de los empleados públicos del gobierno central. Por otro lado, la Ley provee para la organización de los trabajadores por decreto, sin necesidad de procesos complicados de organización sindical lo que ha modelado un sindicalismo de corporación que aunque beligerante no es de práctica organizativa.

Así y por cerca de 50 años, los empleados del sector no corporativo gozaban de una libertad sindical parcial que les autorizaba a organizarse pero que no garantizaba su derecho a la negociación colectiva ni a decretar huelgas. No es de extrañar que estos

trabajadores estén entre los peores pagados de todo el sector público y que muchas de sus necesidades hayan sido desatendidas a través de los años. También, que hayan sufrido en carne propia las insatisfacciones que produce la guerra de los partidos que se enfrentan por el poder político del país.

La Ley 45 da inicio a una nueva política pública que favorece a estos trabajadores en cuanto a su derecho a organizarse en sindicatos y negociar colectivamente para mejorar sus condiciones de empleo y salario. A pesar de sus limitaciones a la libertad sindical, la Ley tiene unos aspectos de modernidad importantes. Entre estos se encuentran los siguientes: (1) se debilita el patronazgo político y la dependencia del empleado público en el administrador de turno; (2) se crean las bases para aportar en la profesionalización del servicio público; (3) se garantiza una inversión anual del estado en sus empleados; (4) permite la evolución de organizaciones bonafides en sindicatos; (5) convierte a los sindicatos y la negociación en salvaguardas del principio de mérito y (6) se obliga a los sindicatos a ser más justos y democráticos.

Este último aspecto de modernidad nos lleva a considerar el importante asunto de la relación entre la libertad sindical y la democracia interna en los sindicatos. Desde mi punto de vista, ese es el reto más importante para los sindicatos mexicanos y puertorriqueños en estos momentos. La libertad sindical no tiene ningún sentido si los sindicatos continúan siendo expresión de práctica antidemocrática. De hecho, aún en un contexto de más amplia libertad sindical, sin democracia participativa en los sindicatos los trabajadores estarían a merced de abusos por parte de su representante. En ese sentido, sería una contradicción exigir libertad sindical en el ámbito de la sociedad y practicar una dictadura sindical cotidiana en el interior de los sindicatos.

Tanto en México como en Puerto Rico el reto es la construcción de sindicatos democráticos donde los trabajadores tengan control y puedan participar plenamente. La democracia sindical es tan importante que supera las mismas contradicciones en que viven hoy nuestros movimientos obreros. En el caso de México, no es solamente el superar los sindicatos corporativos por los auténticos, sino que los auténticos sean también democráticos. De igual

forma, en Puerto Rico no se trata de diferenciar cuáles son mejores si los sindicatos “gringos” o los independientes, se trata más bien de que ambos sean experiencias sindicales que representen expresiones de democracia participativa.

Aunque algunos no lo quieran aceptar, las bases sociales para el desarrollo del movimiento obrero moderno en Puerto Rico es una consecuencia de la invasión norteamericana. Los militares legalizaron la organización de federaciones obreras, instituyeron la jornada de ocho horas, toleraron y auspiciaron a conveniencia la participación política activa de los artesanos. Finalmente, eliminaron la prohibición de huelgas impuesta por el régimen colonial español.

El sindicalismo, como lo concebimos hoy, y la practica de la negociación colectiva son una expresión social, un resultado concreto de la sociedad civil post-invasión. Acéptenlo o no, el sindicalismo como expresión civil y la estadidad como propuesta modernizante aunque conservadora han estado unidos de la mano, en tensión constante, pero unidos.

Hoy, a cien años de estos sucesos tanto en México como en Puerto Rico es un reto la modernización del aparato gubernamental. Esa modernidad requiere la búsqueda de soluciones conjuntas de todas las partes. La negociación colectiva es un instrumento neutro y efectivo que puede ayudar a garantizar la solución de muchos problemas. En Estados Unidos y otras partes del mundo desarrollado, los estados más modernos y progresistas cuentan con leyes abarcadoras de sindicación que garantizan la negociación colectiva y la libertad sindical, ¿porqué no inaugurar en nuestros países ese modelo? La restricción de la libertad sindical nada aporta a la democracia. Es hora de legislar, no acomodándose al chantaje del capital nacional e internacional sino recabando un instrumento de relaciones laborales balanceado que reglamente las relaciones laborales en el país y que respete la dignidad de nuestros trabajadores facilitándoles el desarrollo de organizaciones igualmente democráticas.

BIBLIOGRAFÍA

- AFSCME. "Minimum and Maximum Annual Salaries for Various Natural Resources Classifications in Puerto Rico and Selected States". Abril de 2000.
- _____. "Salary Comparison: Bench Job Title Employed by Puerto Rico and Selected U.S. States". Noviembre de 1999.
- Association of Community Organization for Reform Now (ACORN). "Living Wage Successes: A Compilation of Living Wage Policies on the Books". Abril, 1999.
- Alá Santiago, Carlos. "La institucionalización de la Sociología del Trabajo en América Latina y el Caribe". *Sociología del Trabajo* (España) Siglo XXI, Número 32, Invierno 1997-98. p. 131-152.
- _____. "Reestructuración y privatización del Sistema de Teléfonos de Puerto Rico" (Junto a Dale Mathews) y "Reestructuración del turismo en Cuba: Impacto en las relaciones laborales" (Junto a Félix Borges Legrá) en *Estudios del Trabajo en el Caribe*. San Juan: FirstBook Publishing, junio 1998
- _____. Juan José Castillo, Elsa Planell Larrinaga (eds) *Estudios del Trabajo en el Caribe*. San Juan: FirstBook Publishing, junio 1998.
- _____. "Mérito y negociación colectiva". *Claridad*, 5-11 de febrero de 1999.
- _____. "Los mismos errores: 1946-1999". *Claridad*, 12-18 de febrero de 1999.
- _____. "¿Cómo se evalúa la Ley 45 de 1998?" *Claridad*, 19-25 de febrero de 1999.
- _____. "Las áreas esenciales al principio de mérito son negociables" *Claridad*, 26 de febrero al 4 de marzo de 1999.
- _____. "Aspectos positivos de la Ley 45 de 1998". *Claridad*, 5-11 de marzo de 1999.
- _____. "Ley 45, 1998: Logros indirectos" *Claridad*, 12-18 de marzo de 1999.
- _____. "Una sola unidad apropiada: ¿Falacia patronal?" *Claridad*, 19-25 de marzo de 1999.

- _____. "Reclamar no es negociar". *Claridad*, 26 de marzo al 1 de abril de 1999.
- _____. "El triunfo de la Alianza". *Claridad*, 2-8 de abril de 1999.
- _____. "Justicia tardía no es justicia". *Claridad*, 9-15 de abril de 1999.
- _____. "Nueva forma de participación y poder". *Claridad*, 16-22 de marzo de 1999.
- Ashenfelter, Orley y George E. Johnson. 1969. "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity." *The American Economic Review* 59 (1):35-49.
- Babysteps, Thomas. "Proposition A Positive for Low Wage Workers". *Kansas City Business Journal*. Noviembre 4, 1996.
- Bureau of Labor Statistics, *Handbook of Labor Statistics*. Washington D.C.: U.S. Department of Labor, 1980.
- Compañía de Desarrollo Industrial de Puerto Rico. Página Inter-activa. Año 2000.
- Convenio Colectivo: Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas (UITICE) y la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico. Enero de 1997 a enero de 2001.
- Convenio Colectivo: Unión Independiente de Empleados Telefónicos (UIET) y la Puerto Rico Telephone Company. Enero de 1997 a enero de 2000.
- Convenio Colectivo: Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos (HIETEL) y la Puerto Rico Telephone Company. Octubre de 1996 a octubre de 1999.
- Convenio Colectivo: Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER) y la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico. Marzo de 1999 a enero de 2005.
- Consejo Asesor del Gobernador Sobre Política Laboral. 1978. "Informe sobre Política Laboral." San Juan: Oficina del Gobernador de Puerto Rico.
- Costa Rodríguez, José, 1990. "Servicios que ofrece el Negociado de Conciliación y Arbitraje." *Revista del Trabajo*. No. 47 (Octubre): 56-60. San Juan, PR: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

- Departamento de Recursos Naturales y Ambientales. "Registro de Puestos de Carrera, Vacantes y Confianza por Oficina". 1999.
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Negociado de Estadísticas. "Comparación Industrial por Municipios". 1998.
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. 1998. "Labor Realizada en Sectores Públicos y Privados" (Casos Resueltos) Años Fiscales 1988-89 al 1997-98. San Juan: Negociado de Conciliación y Arbitraje.
- _____. 1996. "Informe de Unionados." San Juan, PR: Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- _____. 1993. "Labor Realizada en Sectores Públicos y Privados (Casos Resueltos)" Años Fiscales 1971-72 al 1992-93. San Juan: Negociado de Conciliación y Arbitraje.
- Department of Labor and Human Resources; *Bureau of Labor Statistics*. "Occupational Employment Statistics". 1997.
- Franzosi, Roberto. 1995. *The Puzzle of Strikes*. Cambridge (UK), New York, and Melbourne: Cambridge University Press.
- Galvin, Miles. 1979. *The Organized Labor Movement in Puerto Rico*. Rutherford, Madison and Teaneck: Fairleigh Dickinson University Press.
- García, Gervasio, and A.G. Quintero Rivera. 1986. *Desafío y solidaridad: Breve historia del movimiento obrero puertorriqueño*. Río Piedras: Ediciones Huracán.
- Guadalupe, Hiram. "A veces sale más caro trabajar que vagar". *Primera Hora*. 13 de marzo de 2000.
- Hibbs, Douglas. 1976. "Industrial Conflict in Advanced Industrial Societies." *The American Political Science Quarterly* 70(4):1033-58.
- _____. 1978. "On the Political Economy of Long-Run Trends in Strike Activity." *British Journal of Political Science* 8(2):1033-58.
- Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal. "Memorial Explicativo Sobre Presupuesto". 1998-1999.
- Junta de Planificación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, varios años. *Informe Económico al Gobernador*. San Juan, PR.

- International Labor Office. 1956, 1960, 1970, 1980, 1989-90, 1996. *Yearbook of Labor Statistics*. Geneva: International Labor Office.
- Korpi, Walter y Michael Shalev. 1980. "Strikes, Power, and Politics in the Western Nations, 1900-1976." *Political Power and Social Theory* 1:301-34.
- Nolla Acosta, Juan José. 1996. *Historia de las elecciones celebradas en Puerto Rico*. San Juan: First Book Publishing.
- Santos, Ricardo. 1987. *Diez años de lucha: AEE vs. UTIER*. Cataño, PR: Editorial Comején.
- Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, 1998. "Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998." San Juan, PR.:
- Silén, Juan Ángel. 1978. *Apuntes para la historia del movimiento obrero puertorriqueño*. Río Piedras: Editorial Cultural.
- Shorter, Edward y Charles Tilly, *Strikes in France, 1830-1968*, Cambridge University Press, 1978.

