

EL IMPACTO DEL ARBITRAJE EN LOS PATRONES HUELGARIOS DE PUERTO RICO, 1956-1995*

*César F. Rosado Marzán***

I. Introducción

Luego de treinta años de discusiones, en 1998 se aprobó finalmente la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998 (*Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico*) que permite la sindicación de los empleados públicos del país. De acuerdo a esta legislación, la sindicación crea un marco legítimo para la negociación colectiva en el sector público, eliminando la situación institucionalmente ambigua de las organizaciones *bona fide*. Éstas asociaciones, aunque no son reconocidas legalmente como sindicatos en Puerto Rico, han actuado como si fueran sindicatos debidamente constituidos. De hecho estas asociaciones *bona fide* han negociado

* Agradezco los comentarios vertidos a este trabajo por mis colegas, los estudiantes graduados del Departamento de Sociología de Princeton University. También agradezco comentarios de Marta Tienda, Bruce Western, Miguel Angel Centeno, Charles Tilly y los participantes de *Sociology 505: Empirical Research Seminar* de Princeton University y *Sociology 8402y: Research Seminar on Contentious Politics* de Columbia University.

** Estudiante doctoral del Departamento de Sociología de la Universidad de Princeton.

convenios informales y lanzado a la huelga en múltiples ocasiones (García y Quintero Rivera, 1984). Sin embargo, al no tener derecho a la negociación colectiva, las organizaciones *bona fide* también han tomado posiciones mayormente defensivas en contra de sus respectivas gerencias. Éstas han *demandado* pero no *negociado* reivindicaciones en sus agencias de trabajo (Santiago, 1999: 32). Las relaciones obrero-patronales en el sector público se han inmovilizado como resultado de éstas demandas y falta de negociación verdadera.

La Ley Núm. 45 sanciona negativamente a los sindicatos que declaren una huelga. Según la nueva ley, los conflictos industriales deben ser resueltos por medio de arbitraje compulsorio. De esta forma, la ley supone crear un marco propio para la negociación colectiva en el sector público mientras reduce los conflictos laborales, incluyendo las huelgas.

¿Pero es el arbitraje un instrumento verdaderamente efectivo para el mantenimiento de la paz industrial en Puerto Rico? Teorías desarrolladas por economistas neoclásicos y teóricos marxistas sobre huelgas, argumentan que éstas son productos de situaciones económicas. Si el aspecto económico es el que más influye en la determinación de patrones huelgarios, entonces el arbitraje puede que no resulte ser un instrumento útil para mantener la paz industrial en Puerto Rico.

Otros estudios han mostrado que alzas en los niveles de sindicación también incrementan los niveles huelgarios en un país (Shorter y Tilly, 1974). Puede que el mero incremento en los niveles de sindicación también resulte en un aumento en los niveles huelgarios de Puerto Rico.

Dado a que cambios en los niveles de sindicación y en la economía de Puerto Rico pueden crear situaciones de huelgas en el País, una investigación sobre el papel del arbitraje en Puerto Rico es asunto de primera importancia, si se quiere conocer el posible impacto que la Ley Núm. 45 tendrá en las relaciones obrero-patronales que pudieran culminar en huelgas en Puerto Rico.

El argumento

En este trabajo intento determinar si el arbitraje es, en efecto, una medida eficaz para resolver conflictos huelgarios en la Isla o si estas huelgas en Puerto Rico son debidas mayormente a circunstancias económicas o a cambios en los niveles de sindicación. Para ésto evalué las tendencias huelgarias en Puerto Rico desde 1956 hasta 1995 y sus posibles correlaciones con las situaciones económicas, organizativas e institucionales en el País. Luego de evaluar la evidencia concluyo que el arbitraje mantiene bajos niveles de volumen huelgario en Puerto Rico.

¿Por qué un estudio de los años 1956 a 1995?

Este estudio sobre los patrones huelgarios en Puerto Rico incluye los años de 1956 a 1995 porque intenta cubrir todos los años de huelgas desde el comienzo formal del Estado Libre Asociado (ELA) de Puerto Rico en 1952. La constitución del ELA incluyó una serie de derechos laborales en el País; entre ellos está el derecho a la huelga y la negociación colectiva en el sector privado y corporaciones públicas. Sin embargo, el estudio comienza en el año 1956 y no en el 1952 porque no existen cifras disponibles de unionados para los años previos al 1956. Las cifras de unionados son un aspecto fundamental en una evaluación seria sobre huelgas (véase la sección III), lo que nos obligó a comenzar el estudio en 1956. El último año objeto de estudio es 1995 porque es el último año para el cual se obtuvo la serie completa de datos.

Estructura del ensayo

En la Parte II de este ensayo se detallan las tendencias generales en los patrones huelgarios del País. La Parte III es un breve resumen de la literatura académica relevante a las huelgas y se abstraen hipótesis empíricas para evaluar el caso de Puerto Rico. En la Parte IV se explica la metodología para evaluar las distintas hipótesis sobre huelgas estipuladas en la Parte III. En la Parte V se presentan los resultados de la investigación y se discuten los mismos en la Parte VI.

II. El volumen huelgario en Puerto rico, 1956-1995

En este estudio sobre las huelgas en Puerto Rico se utiliza el *volumen huelgario* como medida anual general de disputa industrial en la isla.¹ El volumen huelgario es la *duración huelgaria promedio anual, en días, dividida por el tamaño de la fuerza trabajadora (o el empleo total para ese mismo año)*. Utilizo esta medida porque se ha convertido en la medida de disputación industrial general en los estudios huelgarios (véase: Shorter y Tilly, 1974; Hibbs, 1976, 1978; Korpi y Shalev, 1980; Franzosi, 1995).

Oscilaciones en el volumen huelgario a partir del 1956

El volumen huelgario en Puerto Rico ha variado significativamente desde 1956. De 1956 a 1970 el volumen huelgario en Puerto Rico fluctuaba desde aproximadamente 86 días perdidos / 1000 personas empleadas hasta 260 días perdidos / 1000 personas empleadas. Luego de 1970 el volumen huelgario comenzó a ascender. De 1973 a 1975 el volumen huelgario osciló de 189 días perdidos / 1000 personas empleadas a 216 días perdidos / 1000 personas empleadas. En 1976 y 1977 el volumen huelgario sobrepasó los 400 días perdidos / 1000 personas empleadas. En 1978 la figura aumentó dramáticamente, superando los 930 días perdidos / 1000 personas empleadas.

El volumen huelgario luego descendió repentinamente en 1979 y continuó en niveles bajos, casi insignificantes, hasta 1995. La única excepción a esta tendencia en picado fue el año 1982, en los cuales se perdieron más de 516 días / 1000 personas empleadas en Puerto Rico, mayormente a causa de una gran huelga en la Autoridad de Energía Eléctrica (Santos, 1987).

¹ Los "años" que se mencionan en el trabajo corresponden a "años fiscales", *i.e.* comienza en julio y termina en junio del año siguiente.

III. Breve resumen de la literatura sobre huelgas

Hay distintas teorías que explican por qué el volumen huelgario incrementa o disminuye en un país. Primero está la *teoría económica* establecida por los economistas neoclásicos. Esta teoría le otorga prioridad al estado del mercado laboral como causa de huelgas en un país. En segundo lugar está la *teoría marxista* sobre lucha de clases. Según teóricos marxistas, las huelgas incrementan en tiempos de crisis económica, cuando los trabajadores desarrollan una conciencia de clase. En tercer lugar está la *teoría de movilización de recursos* (MR) que le asigna importancia a la organización obrera. Según teóricos de MR, las huelgas se pueden dar en crisis económicas o tiempos de relativa abundancia. Lo que importa, según éstos, es el nivel de organización obrera. Finalmente, en cuarto lugar está la *teoría institucional* que le rinde importancia al marco de la negociación colectiva en el país. En los apartados siguientes explico estas teorías, derivo hipótesis empíricas que se pueden abstraer de ellas y luego las evalúo con los datos disponibles.

Las hipótesis económicas:

Carlos Marx y Adam Smith difieren... de nuevo

Según un clásico estudio económico sobre huelgas en los Estados Unidos por los economistas Ashenfelter y Johnson (1969), las huelgas ocurren en momentos económicamente prósperos. La razón es sencilla. De acuerdo a Ashenfelter y Johnson el desempleo disminuye durante tiempos prósperos. La caída en el desempleo reduce la capacidad del patrono para reemplazar o reclutar nuevos obreros. Esa incapacidad de reemplazar o reclutar nuevos obreros le brinda oportunidades a los sindicatos para lanzarse a la huelga sin que la membrecía sea reemplazada fácilmente por rompeshuelgas. En otras palabras, la prosperidad incrementa el poder sindical y la posibilidad de que ocurran huelgas.

Sin embargo, esta tesis economicista sobre huelgas no resulta ser una buena explicación para los cambios en los niveles huelgarios en Puerto Rico. En Puerto Rico hubo un alza en niveles huelgarios durante la década del 1970, tiempos de crisis económica, no de

relativa prosperidad (*Consejo Asesor Sobre Política Laboral*, 1978; García y Quintero Rivera, 1984).

En respuesta a la tesis economicista existe una teoría marxista sobre huelgas que se centra en los conflictos de clases. Esta hipótesis formula que los conflictos económicos entre obreros y capitalistas se intensifican en tiempos de crisis, incrementando la conciencia de clase de los trabajadores. De acuerdo a la teoría de lucha de clases, en tiempos económicamente difíciles los trabajadores desarrollan una conciencia colectiva para enfrentar los ataques patronales. El desarrollo en la conciencia de clases ocurre cuando el capitalismo muestra que no puede garantizarle a los trabajadores un nivel de vida deseado. La explotación es más latente en tiempos de crisis pues los precios de consumo suben, el nivel de desempleo incrementa y las ayudas gubernamentales decrecen. De este modo, los trabajadores se dan cuenta de su explotación y crean una conciencia de clase que se define en contradicción al capitalismo. La huelga se convierte en instrumento de lucha en contra del dominio del capital, es un estilo de rebelión.

Gervasio García y Angel G. Quintero Rivera (1984) propusieron una explicación marxista para el incremento huelgario en Puerto Rico en su muy citado libro, *“Desafío y Solidaridad”*. Las huelgas se intensificaron en los años 70 debido a un alza en la conciencia de clases. El desempleo rampante, la caída de los salarios reales y la disminución de alternativas económicas para trabajadores puertorriqueños contribuyeron a desarrollar una conciencia de clase que contradecía los intereses capitalistas y las gerencias en la Isla. Tal conciencia obrera fue terreno fértil para las huelgas.²

El desempleo es un buen indicador de relativa prosperidad o crisis económica. Se espera que en tiempos de relativa prosperidad haya un nivel bajo de desempleo, mientras que en tiempos de relativa dureza económica se encuentren niveles más altos de desempleo. Si las huelgas están atadas a las crisis económicas, como indi-

² García y Quintero Rivera (1984) añaden que la “independencia laboral” causada por el rompimiento del corporativismo estatal del Partido Popular Democrático (PPD) también fue un elemento necesario para el incremento de la militancia obrera. Explico esta tesis institucional más adelante.

ca la teoría marxista, entonces podemos estipular que, distinto a la hipótesis económica neoclásica, las huelgas en Puerto Rico deberían incrementarse durante periodos de alto desempleo. En tiempos de bajo desempleo el volumen huelgario debe descender. He aquí nuestra primera hipótesis que luego evaluaremos:

H1: El volumen huelgario debe aumentar con incrementos paralelos en el desempleo. De igual manera, el volumen huelgario debe decrecer cuando el nivel de desempleo baja.

Hipótesis organizativas (MR) e institucionales

Además de la hipótesis marxista, una hipótesis sobre huelgas basada en MR tomó prominencia en el campo de la sociología en los años 70. La propuesta basada en MR fue propuesta por Edward Shorter y Charles Tilly (1974) en su trabajo sobre huelgas en Francia, "*Strikes in France*". De acuerdo a estos autores, las querellas industriales, sean éstas derivadas por crisis económicas o por la prosperidad, son insuficientes para que las huelgas se puedan producir. Para que hayan huelgas los trabajadores deben estar organizados y contar con recursos colectivos para su movilización. Aunque sencilla, la tesis MR u organizativa de Shorter y Tilly ayudó enormemente a explicar el por qué de los cambios históricos en los niveles huelgarios nacionales. Trabajos como los de Hibbs (1976, 1978) Korpi y Shalev (1980) y recientemente Franzosi (1995), han considerado la organización obrera como aspecto fundamental de las huelgas, entre otras condiciones.

Shorter y Tilly determinaron que uno de los mejores indicadores de organización obrera es la tasa de sindicación, o el número de unionados dividido por el número total de empleados en un país (empleo total). He aquí nuestra segunda hipótesis que luego evaluaremos:

H2: El volumen huelgario debe incrementar con alzas paralelas en la tasa de sindicación obrera. Igualmente, el nivel huelgario debe descender cuando ocurren caídas en la tasa de sindicación obrera.

Esta tesis organizativa es, sin embargo, difícil de evaluar para Puerto Rico ya que no existen cifras de unionados para todos los años desde 1956. Las cifras de unionados eran recopiladas cada dos años por el *Bureau of Labor Statistics (BLS)* de los Estados Unidos desde el 1956 hasta el 1978 y no incluían el número de unionados en organizaciones *bona fide*. Las organizaciones *bona fide* son, oficialmente, organizaciones obreras de ayuda mutua; no son sindicatos oficiales. Sin embargo, como había mencionado anteriormente, muchas organizaciones *bona fide* han funcionado como sindicatos en Puerto Rico; éstas han negociado colectivamente y hasta se han alzado en huelga (García y Quintero Rivera, 1984). El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) de Puerto Rico ha recopilado cifras de unionados regulares y *bona fide* en su encuesta de hogares, pero sólo durante algunos años, principalmente en las décadas de los 80 y 90. Por esta razón, el trabajo únicamente cuenta con la serie de cifras de unionados regulares recogidas por el *BLS* desde 1956 hasta 1978 y por el DTRH durante las décadas de los 80 y 90. Entiendo que el uso de estas cifras incompletas sólo producirán resultados tentativos.

La negociación colectiva y la institucionalización de la huelga

Finalmente, una última tesis sobre huelgas basada en el marco institucional de la negociación colectiva, también desarrollada por Shorter y Tilly en su trabajo sobre huelgas francesas, se centra en las condiciones político-institucionales del país. Esta tesis argumenta que las huelgas y su carácter (si son violentas o pacíficas, grandes o pequeñas) dependen del contexto institucional en que se encuentren los trabajadores. Por ejemplo, en el siglo XIX, dentro de circunstancias políticas opresivas en los cuales no existían métodos institucionalizados para mediar conflictos obrero-patronales, Shorter y Tilly nos cuentan que los trabajadores franceses desarrollaron huelgas sumamente violentas. Estos autores calificaron tales huelgas como “huelgas de trinchera” debido a su larga duración. Como la huelga tampoco era legal en Francia las autoridades la reprimían, creándose situaciones de violencia.

Sin embargo, Shorter y Tilly añaden que conforme Francia se

industrializaba, las élites confrontaban incrementos en el número, duración y participación obrera en las huelgas. Los obreros se reagrupaban y volvían a lanzar ofensiva tras ofensiva para rectificar injusticias en el trabajo. Luego de serios enfrentamientos, alzamientos y huelgas violentas, el gobierno y el sector patronal se vió forzado a crear reglamentos y leyes para institucionalizar las relaciones industriales y la huelgas. Tales acciones hicieron las huelgas menos conflictivas en Francia.

Estudios recientes han comprobado que el factor institucional juega un rol importantísimo en el comportamiento huelgario de otros países. Estudios por Hibbs (1976, 1978) y Korpi y Shalev (1980) muestran que la huelga era el método principal que usaban los trabajadores europeos occidentales antes de la Segunda Guerra Mundial para redistribuir la riqueza nacional a favor de los trabajadores. Sin embargo, la ascendencia de partidos laborales, socialistas o de "izquierda" en países europeos occidentales ayudó a establecer estados de bienestar (en donde el Estado redistribuye la riqueza nacional). Los trabajadores se afanaron por votar a favor de políticos pro-obreros y no en lanzarse a la huelga para obtener reivindicaciones sociales y económicas. Este cambio político-institucional para la redistribución de la riqueza nacional hizo a la huelga menos relevante y a la política partidista más prominente en las luchas sociales. Korpi y Shalev explican que la ascendencia electoral de los partidos de izquierda en Europa occidental está sumamente relacionada con el descenso de los niveles huelgarios del continente debido a este cambio institucional en los conflictos por la redistribución de la riqueza nacional.

Por otro lado, Franzosi (1995: 143-187), muestra que el patrón de huelgas durante los años 50, 60, y 70 en Italia dependían no tanto del poder de los partidos de izquierda, sino del carácter institucional de la negociación colectiva en ese país. En esas décadas se daban huelgas en ciclos huelgarios de tres años. Existía paz laboral relativa por dos años y luego subía el nivel huelgario en el tercer año. Luego volvía a disminuir el volumen huelgario en el cuarto y quinto año, sólo para volver a incrementarse en el sexto año.

Este ciclo huelgario trienal fue producto de la negociación colectiva nacional de Italia. Según Franzosi, en Italia todas las indus-

trías negociaban sus contratos por tres años a nivel nacional. Esto creaba paz industrial por dos años pero en el tercer año los sindicatos se lanzaban a la huelga para presionar en favor de sus intereses durante las negociaciones de sus nuevos convenios. La huelga formaba parte de la negociación colectiva nacional en Italia creando tendencias huelgarias cada tres años.

El marco institucional de la negociación colectiva en Puerto Rico

Puerto Rico no ha tenido instituciones formales para la negociación colectiva a nivel nacional, como tuvo Italia. Sin embargo, está documentado que durante los años de los “copos” electorales del Partido Popular Democrático (PPD), los cuales se extendieron desde 1948 a 1968, la Junta de Salario Mínimo sirvió como un espacio donde sindicatos, capital y el Estado negociaban y establecían los salarios industriales por medio de mecanismos burocrático-estatales, reduciendo las negociaciones a nivel del taller y, de igual manera, los conflictos huelgarios (Galvin, 1978). El arbitraje, otra institución estatal para la negociación de asuntos laborales, comenzó a tomar más prominencia en los años 70.

La política laboral del PPD de los años 40, 50 y 60

De acuerdo a Galvin (1979), la Junta de Salario Mínimo creada por la administración del PPD en los años 40 ayudó a limitar las disputas laborales en el país. El PPD pudo crear consenso sobre el rol que debía tomar el Estado en los conflictos laborales por medio de su hegemonía política (Silén, 1979; García y Quintero Rivera, 1984). Durante muchas de las elecciones generales celebradas en los años 40, 50 y 60 el PPD obtuvo alrededor del 60% de los votos emitidos en las elecciones generales, otorgándole aproximadamente el 40% de los votos restantes al resto de los partidos políticos. Los bajos niveles de disputación interna en el gobierno facilitados por esa hegemonía política del PPD ayudó a establecer un aparato estatal fuerte que podía mediar directamente en conflictos obrero-patronales.

La Junta de Salario Mínimo perdió su capacidad de crear paz laboral cuando el PPD perdió las elecciones ante el Partido Nuevo

Progresista (PNP). De acuerdo a García y Quintero Rivera (1984) y Juan Ángel Silén (1978), la caída de la hegemonía del PPD creó una “independencia laboral” en Puerto Rico en la cual la negociación colectiva se descentralizó y descendió al nivel del taller. Tal descentralización ayudó a fomentar la huelga durante los años 70 con la crisis económica de esa década.

La hegemonía del PPD parece haber creado una estructura de negociación colectiva que, como en Europa occidental, redujo el rol de la negociación al nivel del taller. Tales negociaciones a nivel estatal le dieron prominencia a los procedimientos burocráticos, haciendo de la huelga un método poco efectivo para impactar el proceso de la redistribución de la riqueza en el País. Si el PPD pudo mantener una paz industrial relativa gracias a su poder político, entonces debemos esperar que el poder electoral del PPD esté ligado inversamente a los niveles huelgarios de Puerto Rico. El poder electoral del PPD se puede medir por medio del porcentaje del total de votos emitidos en las elecciones generales que obtuvo esa colectividad política. He aquí la tercera hipótesis que luego evaluaremos:

H3: El volumen huelgario en Puerto Rico debe descender cuando ocurren alzas en el porcentaje del total de todos los votos emitidos obtenidos por el PPD. De igual manera, el volumen huelgario en Puerto Rico debe ascender cuando ocurren bajas en el porcentaje del total de todos los votos emitidos obtenidos por el PPD.

El arbitraje en Puerto Rico

Además de la Junta de Salario Mínimo, otra institución que intenta mantener la paz laboral en el País es el arbitraje. El arbitraje ha existido libre de costo para las organizaciones obreras y los patronos en Puerto Rico desde la década del 1940. Éste es brindado por el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Se supone que el arbitraje ayude a crear la paz laboral a través de negociaciones dirigidas por un árbitro neutral. Según una publicación oficial del DTRH:

El arbitraje es parte íntegra de la negociación colectiva. Es el “*quid pro quo*” del derecho a la huelga. En otras palabras, es lo que permite que las partes –patrones y uniones– diriman sus controversias en una forma económica, justa, rápida y sencilla, sin necesidad de recurrir a los foros judiciales; o de utilizar otros métodos –tales como la huelga o el cierre patronal (Costa Rodríguez, 1990: 57-58).

El DTRH ha recopilado estadísticas sobre el número de trabajadores representados en los casos resueltos por el NCA, las cuales nos pueden ayudar a descifrar si el arbitraje ha ayudado a mantener bajos niveles huelgarios en Puerto Rico. Podemos crear una cifra que llamaremos la *tasa de arbitraje*, o el *número de trabajadores representados en casos resueltos en el NCA por cada mil trabajadores empleados en Puerto Rico*. Podemos esperar, *ceteris paribus*, si es que el arbitraje realmente es un “*quid pro quo*” de la huelga, que el descenso en el nivel huelgario en Puerto Rico está íntimamente ligado a un incremento en el uso del arbitraje, y *viceversa*. He aquí nuestra cuarta y última hipótesis que seguidamente investigaremos:

H4: *Dado un incremento en la tasa de arbitraje, el volumen huelgario debe descender. De igual manera, dado un descenso en la tasa de arbitraje, el volumen huelgario debe ascender.*

IV. Metodología

En la investigación se utilizará la regresión por mínimos cuadrados para evaluar el impacto de las ya discutidas variables económicas, organizacionales e institucionales sobre los niveles huelgarios en Puerto Rico. La unidad de análisis es el año fiscal. El logaritmo de la variable dependiente (volumen huelgario) servirá para reducir su asimetría y estabilizar su variación. Antes de hacer la conversión logarítmica convertí los años con un valor de volumen huelgario de 0 a 1 para no crear valores ausentes en la serie (los valores de 0 no tienen un valor logarítmico).

Las variables independientes y sus fuentes están resumidas en la Tabla 1; éstas incluyen el desempleo, la tasa de sindicación, el porcentaje de votos obtenidos por el PPD y la tasa de arbitraje. También añadí el logaritmo del volumen huelgario, retrasado un año,

como variable independiente en todos los modelos estadísticos creados para corregir posibles errores de estimación causados por correlaciones en serie. Dado a que sólo conseguí series anuales para este estudio (particularmente en los datos de arbitraje y sindicación), el número de casos disponibles para evaluación estadística es bastante pequeño (N=39). Los resultados tendrán un bajo nivel de significación estadística debido al reducido número de casos.

Tabla I Descripción de las cifras y sus fuentes ¹		
	Descripción	Fuente
Variable Dependiente Logaritmo del volumen huelgario	Días perdidos / 1,000 empleados (años fiscales) Valores reales (no el logaritmo) de 0 se convirtieron a 1 antes de la transformación logarítmica para no crear valores ausentes por medio de la conversión.	<i>International Labor Office</i> , varios años.
Variables Independientes Desempleo Tasa de sindicación	La tasa de desempleo (años fiscales) Número de unionados / empleo total (años naturales) Valores ausentes han sido interpolados. La serie está suavizada (<i>smoothed</i>) para estabilizar la varianza.	<i>International Labor Office</i> , varios años 1956 al 1978, serie del <i>Bureau of Labor Statistics</i> (1980) 1980 al 1995, serie de Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (1996)
Votos PPD Tasa de Arbitraje	Porcentaje de los voto obtenidos por el PPD en las elecciones generales (años naturales). Número de trabajadores representados en casos resueltos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje (años fiscales) / mil empleados. Valores ausentes han sido interpolados.	Nolla Acosta (1996) Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (1998, 1993)

1/ Retrasé las variables independientes por un año pues asumo que el impacto de éstas en el volumen huelgario no es inmediato, sino que toma tiempo en surtir efecto.

Se construyó un total de cuatro modelos estadísticos del volumen huelgario de Puerto Rico: un modelo económico, un modelo organizacional, un modelo institucional y un modelo que combina todas las variables económicas, organizacionales e institucionales. El modelo económico intenta estimar el impacto que las condiciones económicamente desfavorables han tenido sobre el nivel huelgario de Puerto Rico. El modelo organizacional intenta estimar el impacto de la organización obrera en las huelgas. El modelo institucional intenta estimar el impacto de la hegemonía política del PPD y el arbitraje en las huelgas. El cuarto modelo que combina todas las variables intenta evaluar los efectos de estas variables en conjunto para observar cuál de estas variables tiene un impacto “robusto” en el volumen huelgario del país.

V. Resultados

La Tabla 2 resume los resultados estadísticos. El Modelo 1 en la Tabla 2 muestra que el desempleo está negativamente correlacionado con el volumen huelgario en Puerto Rico, lo que crea dudas sobre la capacidad de predicción de la tesis marxista sobre huelgas. Sin embargo, los resultados tampoco comprueban la hipótesis económica neoclásica ya que la correlación contiene poco significado estadístico.

El Modelo 2 muestra que la tasa de sindicación está positivamente correlacionada con el volumen huelgario de Puerto Rico. La correlación también contiene un buen nivel de significación estadística. La estimación provee cierta evidencia a la hipótesis organizativa sobre huelgas para el caso de Puerto Rico.

El Modelo 3 muestra que el porcentaje de votos obtenido por el PPD está negativamente correlacionado con los niveles huelgaros de Puerto Rico, prestándole cierta evidencia a la tesis institucional del PPD. Sin embargo, la correlación no es estadísticamente significativa. El arbitraje está negativamente correlacionado con el volumen huelgario en Puerto Rico además de ser estadísticamente significativo, aportándole evidencia a la tesis institucional del arbitraje.

TABLA 2
Resultados de las regresiones por mínimos cuadrados
para el logaritmo del volumen huelgario

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
Logaritmo del volumen huelgario del año anterior	.673 (5.357)	.457 (3.020)	.325 (2.262)	.291 (1.850)
Desempleo (%)	-.130 (1.036)			.058 (.456)
Tasa de sindicación (%)		.357 (2.356)		.378 (.708)
Votos PPD (%)			-.103 (.890)	-.099 (.817)
Tasa de Arbitraje (%)			-.566 (3.738)	-.555 (2.667)
R ² Ajustada	.450	.542	.629	.572
N	39	39	39	39

Los coeficientes están estandarizados

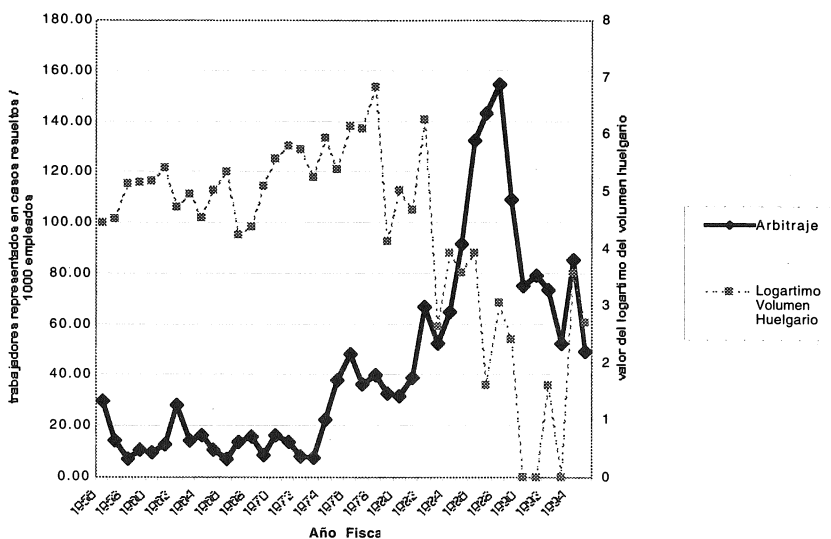
Valores en paréntesis son valores absolutos de la estadística-t

El Modelo 4 muestra que el desempleo está positivamente correlacionado con los patrones huelgarios en Puerto Rico, contradiciendo los resultados obtenidos en el Modelo 1. Esta contradicción en los resultados muestra que el desempleo no es una medida robusta que ayude a predecir las oscilaciones huelgarias en Puerto Rico. Distinto al Modelo 2, la tasa de sindicación perdió significación estadística en el Modelo 4. Esto quiere decir que la sindicación no es una medida muy robusta que ayude a predecir los niveles huelgarios en Puerto Rico una vez que consideramos el rol de las variables institucionales. El porcentaje de los votos obtenidos por el PPD, como en el Modelo 3, está negativamente correlacionado con el nivel huelgario pero, como en el Modelo 3, tampoco tiene mucha significación estadística. Finalmente, el arbitraje se mantuvo, como en el Modelo 3, negativamente correlacionado en el Modelo 4 y con significación estadística.

VI. Discusión

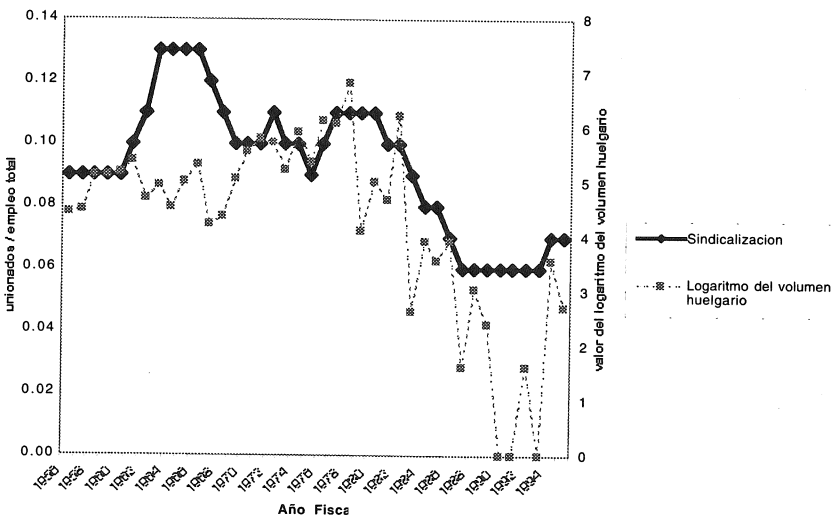
Los resultados muestran que el arbitraje en Puerto Rico es un poderoso indicador del volumen huelgario en la isla. Como muestra la Gráfica 1, el arbitraje aumentó precipitadamente a principios y mediados de la década del 1980, cuando el patrón general del volumen huelgario comenzó a descender dramáticamente. Esta alza en el arbitraje muestra que las relaciones obrero-patronales se han visto altamente burocratizadas, por lo menos en cuanto a la negociación colectiva se refiere. Tal burocratización redujo los conflictos a nivel del taller y los incrementó a nivel del Estado, desmovilizando las filas obreras para la huelga. Los abogados laborales, líderes obreros profesionales y los árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje reemplazaron la línea de piquetes, trabajadores airados y la fuerza de choque de la Policía en Puerto Rico que se vieron durante la década el 70.

Gráfica 1: Arbitraje y logaritmo del volumen hu



Como muestra la Gráfica 2, la evidencia también sugiere que, aunque la tasa de sindicación se ha visto reducida, ésta no ha disminuido a un nivel proporcional a la caída drástica en los patrones huelgarios. Distinto a la sindicación, el arbitraje sí aumentó en Puerto Rico durante la década de 1980, en proporción a la caída precipitada del volumen huelgario. En otras palabras, las tendencias en las Gráficas 1 y 2 sugieren que el cambio drástico en los niveles huelgarios es mejor explicado por el cambio drástico en el uso del arbitraje en la década del 80 y no por el cambio relativamente gradual en los niveles de sindicación que ha estado ocurriendo desde la década del 70.

Gráfica 2: Tasa de sindicación y el logaritmo del volumen t



La evidencia presentada aquí no apoya del todo la tesis institucional sobre el poder político del PPD y su rol en disminuir las huelgas. Sin embargo, es posible que los resultados obtenidos muestren un problema puramente metodológico generado por el uso de crudas medidas sobre elecciones para representar procesos sumamente complejos en la burocracia del País. Una nueva evaluación del rol del PPD y la Junta del Salario Mínimo durante los

años 40, 50 y 60 podría utilizar evaluar una serie estadística sobre números de trabajadores representados en casos resueltos por la Junta de Salario Mínimo. Tales datos no estaban disponibles cuando se realizó el estudio, pero es posible que exista y de ser así se podrían utilizar en futuras investigaciones.

Finalmente, la teoría económica de la lucha de clases mostró ser la menos predictiva en el caso de Puerto Rico. La situación económica del País parece no poder vaticinar los niveles huelgarios en Puerto Rico porque, como sugieren Shorter y Tilly (1974), los obreros siempre tienen querellas en contra de sus respectivas gerencias, sean tiempos económicamente buenos o malos. En tiempos de relativa prosperidad los sindicatos pueden asumir una actitud ofensiva, como argumentan Ashenfelter y Johnson (1969), y se lanzan a la huelga para obtener mejores condiciones de empleo y salarios. Por otro lado, en tiempos de crisis los trabajadores pueden asumir una actitud defensiva y organizar huelgas para defender conquistas que se le intentan arrebatar. Ello significa que el impacto económico en las huelgas es muy ambiguo. Esta investigación muestra que en Puerto Rico lo que posibilita la huelga no son las querellas industriales en sí, sino la estructura de negociación colectiva que facilita o inhibe la huelga.

Dicho todo esto, hay que tomar en cuenta que los resultados aquí obtenidos han sido por medio de un estudio limitado de casos—un total de 39 años fiscales—que reducen las posibilidades de obtener resultados con mayor significación estadística. Futuras evaluaciones de las huelgas en Puerto Rico con el uso de datos mensuales pueden superar algunos de los problemas metodológicos aquí presentados. El uso de datos mensuales conllevaría un incremento en el número de casos evaluados, aumentando las posibilidades de obtener mayor significación estadística.

Una última interrogante que crea este estudio es ¿por qué los sindicatos y las gerencias cambiaron sus estrategias de lucha y comenzaron a utilizar el arbitraje con más frecuencia que antes durante los años 80? Pienso que el uso del arbitraje incrementó debido a la represión estatal en contra del liderato sindical de izquierda. Por ejemplo, en año fiscal 1982, el último año en donde se observa un alto nivel huelgario en Puerto Rico, es el año fiscal

cuando la UTIER se lanzó en huelga y la Autoridad de Energía Eléctrica declaró una huelga patronal (“*lockout*”), quebrando la huelga de la UTIER. Poco después de la huelga expulsaron los famosos “501” de la UTIER y el liderato de izquierda del sindicato perdió las elecciones ante el ala más conservadora de la unión (Santos, 1987). Ciertamente, la abatida lucha entre el sindicato y el gobierno tuvo que tener repercusiones negativas en el espíritu de los trabajadores asociados a los sindicatos, llevándolos a votar por un liderato menos combativo. Pienso que similares acciones durante las huelgas del sector público de los años 70 quebraron la militancia sindical y/o conllevó cambios estratégicos en el mundo sindical, transformaciones que incluyeron el uso menos frecuente de huelgas prolongadas y el uso de estrategias de negociación, como es el arbitraje. Sin embargo, esta parte de la historia sindical queda inconclusa en este estudio y todavía espera su historiador.

Dicho esto, sin lugar a dudas, la huelga en el Puerto Rico de hoy (o por lo menos hasta 1995) está íntimamente ligada a los procesos institucionales de la negociación colectiva, específicamente, el arbitraje. Los datos son claros en esta relación. Si el pasado refleja de alguna manera el futuro, por lo menos a corto o medio plazo, el arbitraje obligatorio estipulado por la Ley Núm. 45 de 1998 ayudará a mantener la paz industrial en la isla.³

³ Hay que aclarar que en este trabajo sólo se analizaron huelgas oficialmente reconocidas por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. No se consideraron los controvertidos paros nacionales de 1990, 1997 y 1998. Los paros nacionales no son considerados como “huelgas” por el DTRH ya que éstos no ocurren como parte de los procesos de negociación colectiva. Los paros son huelgas extra-institucionales. Esto significa que, aunque hubiese sido posible extender este estudio hasta el año 1998, los paros nacionales no hubiesen aparecido en las estadísticas huelgarias analizadas aquí. Sin embargo, hay que señalar que los paros nacionales se pueden entender por medio de la historia institucional que propongo en esta exploración. Los paros nacionales de 1990, 1997 y 1998 ocurrieron luego que el gobierno de Puerto Rico anunciara la venta de la compañía Telefónica. Como la privatización no es una decisión negociable –no existe arbitraje alguno, por ejemplo, que pueda resolver conflictos sobre la privatización– los sindicatos desarrollaron un método extra-institucional (el paro nacional) para hacer valer sus intereses.

BIBLIOGRAFÍA

- Ashenfelter, O y Johnson, G. (1969). "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity." *The American Economic Review*, No. 59, 1 p.35-49.
- Bureau of Labor Statistics (1980). *Handbook of Labor Statistics*. Washington D.C.: U.S. Department of Labor.
- 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*, octubre, No. 47, p.56-60. San Juan, PR: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- 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.
- _____. "Informe de Unionados" (1996). San Juan, PR: Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- _____. "Labor realizada en sectores públicos y privados (Casos Resueltos) Años Fiscales 1971-72 al 1992-93 (1993). San Juan: Negociado de Conciliación y Arbitraje.
- 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: Farleigh Dickinson University Press.
- García, G. y Quintero Rivera, A.G. (1984). *Desafío y Solidaridad: Breve historia del movimiento obrero puertorriqueño*. Río Piedras: Ediciones Huracán.
- Hibbs, Douglas. "Industrial Conflict in Advanced Industrial Societies

(1976).” *The American Political Science Quarterly*, No.70, 4, p.1033-58.

_____. (1978) “On the Political Economy of Long-Run Trends in Strike Activity.” *British Journal of Political Science*, No. 8, 2, p.1033-58.

Junta de Planificación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (varios años). *Informe Económico al Gobernador*. San Juan, PR.

International Labor Office. *Yearbook of Labor Statistics* (1956, 1960, 1970, 1980, 1989-90, 1996) Geneva: International Labor Office.

Korpi, Walter y Shalev, M. (1980). “Strikes, Power, and Politics in the Western Nations, 1900-1976”. *Political Power and Social Theory*, No. 1, p.301-34.

Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998 “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”

Nolla Acosta, Juan José (1996). *Historia de las elecciones celebradas en Puerto Rico*, San Juan: First Book Publishing.

Santiago, Carlos Alá. (1999). “Reclamar no es negociar.” *Claridad*, (26 de marzo – 1 de abril) San Juan, P.R. p. 32.

Santos, Ricardo (1987). *Diez años de lucha AEE vs. UTIER*, Cataño, PR: Editorial Comején.

Silén, Juan Ángel (1978). *Apuntes para la historia del movimiento obrero puertorriqueño*, Río Piedras: Editorial Cultural.

Shorter, Edward y Tilly Ch. (1978). *Strikes in France, 1830-1968*, Cambridge University Press.

