

ENTRE LA SOLIDARIDAD Y EL COLONIAJE: EL FORTALECIMIENTO DEL SINDICALISMO EN PUERTO RICO Y LA PRESENCIA DE LA AFL-CIO DE ESTADOS UNIDOS

*Dr. Carlos Alá Santiago**

Introducción

Las cosas cambian. A partir de la década del 70 la comparación de las estadísticas de organización sindical entre Estados Unidos y Puerto Rico, siempre favorecía a los primeros. Hoy, esa relación ha cambiado dramáticamente y los boricuas se llevan la mejor parte. Algunos argumentan que el fortalecimiento del movimiento laboral en Puerto Rico se debe exclusivamente al nuevo rol que juega la AFL y sus uniones afiliadas en la isla a partir de 1995, fecha en la que comenzó la campaña organizativa cuyos resultados se aprecian hoy. Sin embargo, la misma AFL y sus afiliadas están confrontando graves problemas en su capacidad de organizar nuevos talleres y retener los establecidos en Estados Unidos. ¿Cómo es esto

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

posible? Las mismas técnicas de organización impulsadas por la AFL funcionan bien para Puerto Rico mientras no logran resultados significativos en Estados Unidos. Desde esa perspectiva, nos parece razonable argumentar que los directivos de la AFL y algunas de sus uniones afiliadas miran a Puerto Rico como un laboratorio que pueden utilizar para lanzar una campaña agresiva para organizar latinos en los Estados Unidos.

Otros argumentan que fue la aprobación de una nueva ley de sindicación de empleados públicos lo que a hecho la diferencia. Ese argumento no considera la pésima calidad del estatuto laboral aprobado y los retos que significan las limitaciones, restricciones y contradicciones incluidas en su contenido. En realidad, nadie puede negar que la nueva actitud de la AFL y la aprobación de la Ley 45 de 1998 han jugado un papel importante en el fortalecimiento del movimiento obrero en la isla. La historia, como veremos, es mucho más rica. Algo diferente debe estar sucediendo en Puerto Rico.

En Estados Unidos, el número de elecciones celebradas, el por ciento de éstas que fueron ganadas por las uniones y el número de votantes decrecieron en 1999 con relación al año de 1998. Y éste último fue un año pésimo para la AFL-CIO. En elecciones donde participaron 500 o más empleados, las uniones se apuntaron 24 victorias o un triste 38.7% de todas las 62 elecciones que se celebraron en 1999. La celebración de sólo 62 elecciones de este tipo dice mucho de la pobreza organizativa de la Federación. La meta de la AFL era la organización de un millón de nuevos afiliados. Al concluir el año, la AFL reclamó la organización de 265,000 trabajadores. Es decir, 300% menos de lo que proyectaron organizar.

De los 265 mil, 100,000 fueron organizados en Puerto Rico, 65,000 pertenecen a la Asociación Nacional de Educación ("*National Education Association*" - NEA) que no está afiliada a la AFL, y 74,000 fueron organizados por una sola unión internacional conocida como la "*Service Employee International Union*" [Unión Internacional de los Trabajadores del Servicio (SEIU)]. La realidad es que el resto de

las uniones internacionales afiliadas a la AFL organizaron solamente 26,000 nuevos miembros.¹

Por otro lado, en ese país las uniones pierden medio millón de empleados anualmente por virtud de despidos y retiros. Eso significa que en 1999, la pérdida neta de afiliados se calculó en 235,000 trabajadores. Si este tren de desorganización continua la Federación entrará en problemas. Desde la década de 80, el porcentaje de obreros organizados en Estados Unidos se ha reducido de 23% a 13.9% en la actualidad.

La realidad de Puerto Rico contrasta grandemente. La organización sindical se apuntó victorias en todos los renglones y por primera vez desde la década del 70 el porcentaje de trabajadores organizados que negocian colectivamente en la isla está en aumento.² En parte, el fortalecimiento del movimiento está vinculado a la aprobación de una ley comprensiva de relaciones laborales que permite la

¹ Esta tendencia decreciente es una realidad que enfrenta el movimiento obrero norteamericano desde 1980. De hecho, desde esa década la AFL en su conjunto no ha podido ganar más de un 50% de las elecciones celebradas cada año. Entre 1995 y 1998, la AFL perdió 5,907 elecciones de las 11,131 que se celebraron. En ese mismo período, los trabajadores optaron por desertificar su unión en 1,268 ocasiones de las 1,834 elecciones celebradas. Esto representa el 31% de las elecciones y 47,358 miembros perdidos. Harry Kelber. "How to Reverse Labor's Losing Streak". *The Labor Educator*. (Special Report) Brooklyn, New York, October, 2000. p. 1-2

² En la década del 70 el movimiento obrero era muy militante y llevó a cabo muchas huelgas relacionadas con un afán organizativo amplio. El volumen de huelgas en Puerto Rico ha oscilado grandemente desde el 1956. De 1956 a 1970 ese volumen fluctuaba entre aproximadamente 86 y 260 días perdidos por cada 1000 personas empleadas. En la década del 70 el volumen de huelgas comenzó a ascender. De 1973 a 1975 el volumen osciló de 189 a 216 días perdidos por cada 1000 personas empleadas; en 1976 y 1977 la misma sobrepasó los 400 días perdidos. En 1978, esa figura aumentó dramáticamente y superó los 930 días.

El volumen de huelgas cayó repentinamente en 1979 y continuó en niveles bajos y casi insignificantes hasta 1995. La única excepción a esta tendencia en picada fue el año 1982 donde se perdieron más de 516 días por cada 1000 personas empleadas en Puerto Rico, mayormente a causa de una gran huelga en la Autoridad de Energía Eléctrica. César F. Rosado Marzán. "El impacto del arbitraje en los patrones huelgarios de Puerto Rico", 1956-1995. Seminario, Princeton University, 1 de diciembre de 1999.

organización sindical de por lo menos 150,000 empleados públicos, lo que equivale al 62% de los empleados del gobierno central, 50% de todos los empleados del sector público y cerca de un 15% de la fuerza laboral del país. En ese sentido, cuando el proceso de organización culmine, los trabajadores organizados en sindicatos aumentarán a cerca de un 30% y de éstos los que tienen derecho a negociar colectivamente habrá ascendido de un 6 a un 20%. Eso representa mayor poder para los sindicatos y sus representados.³ En contraste, mientras el movimiento obrero en Puerto Rico crece, el de Estados Unidos decrece.

En este trabajo queremos examinar el proceso de fortalecimiento del movimiento obrero en Puerto Rico abordando el tema desde diferentes perspectivas. Entre éstas queremos destacar la relación entre el movimiento obrero puertorriqueño y la Federación Americana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, AFL-CIO por sus siglas en inglés. En este artículo analizamos la campaña sindical vigente describiendo la situación del movimiento obrero isleño y el nuevo rol de la AFL. De la campaña examinamos las nuevas técnicas organizativas, los resultados de las elecciones, la campaña anti-sindical, los nuevos retos y las oportunidades que enfrenta el movimiento.

Son muchas las interrogantes que atiende esta investigación. La más importante es la relacionada con la naturaleza de la relación de los dos movimientos sindicales. ¿Cómo podemos interpretar la inversión económica y de recursos humanos que ha hecho la AFL-CIO y sus afiliadas en Puerto Rico? ¿Es esta inversión una mera aventura para expandir su poder en Puerto Rico? ¿Existen indicios de solidaridad en la relación? ¿En qué se diferencia la relación actual del llamado colonialismo sindical del pasado? Otros interrogantes están relacionados con las siguientes preguntas: ¿Cuáles son

³ En el último año han votado a favor de la sindicación 40,000 maestros, 9,000 empleados de comedores escolares, 6,000 empleados de conservación y mantenimiento, 8,000 empleados administrativos y de oficina, 600 empleados de emergencias médicas, 1,000 empleados de recursos naturales, 300 empleados de la Comisión Industrial y 1,500 empleados de calidad ambiental, entre otros.

los métodos organizativos que se están usando en Puerto Rico? ¿Proviene éstos de Estados Unidos? ¿Cuál ha sido la contribución de los líderes boricuas que militan en las uniones de Estados Unidos y que regresaron a Puerto Rico a raíz de esta campaña sindical? ¿Cómo ha contribuido esta campaña a los esfuerzos de organización en los Estados Unidos? ¿Es la organización sindical una ciencia? ¿Cuán central fue la aprobación del nuevo estatuto? ¿Cuáles son las características del nuevo estatuto? ¿Qué planes hay para cambiarlo?

Este trabajo cuenta con una segunda parte que no se incluye aquí pero que formará parte de otro escrito para ser parte del libro *Labor Revitalization* que coordina Daniel B. Cornfield (Vanderbilt University) y que será publicado por *JAI Press* como el libro 11 de la serie *Research in the Sociology of Work*. En la segunda parte, analizamos asuntos de administración sindical y del sistema de relaciones laborales. En el primero, indagamos sobre las nuevas estructuras de poder, el proceso de preparación para negociar, los nuevos convenios, el trabajo político-sindical y los programas de educación sindical. En el segundo, verificamos el funcionamiento de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público de Puerto Rico (CRTSPPR), la tendencia de las controversias sometidas como prácticas ilícitas y las nuevas doctrinas laborales que se han ido desarrollando como resultado de las decisiones de la Comisión.

Todas estas interrogantes se atienden con la intención de examinar qué tipo de movimiento obrero se está construyendo en Puerto Rico. ¿Es éste un nuevo modelo sindical? Y si lo es, ¿cuál es su cultura?, y ¿Cómo se diferencia de la cultura sindical del pasado?

La campaña sindical y la Alianza

En 1995, un grupo de uniones estableció la “Alianza para un Mejor Servicio Público”. Esta Alianza estaba formada por cuatro sindicatos de la Federación del Trabajo, que reúne –a su vez– unas cuarenta y cinco uniones afiliadas a la AFL-CIO en Puerto Rico. La Alianza se formó con dos propósitos: (1) para impulsar la aprobación de una ley de sindicación para los empleados públicos del gobierno central, (2) organizar los empleados cubiertos por la ley.

En ambos objetivos la Alianza ha sido exitosa, aunque como veremos la Alianza lamentablemente desapareció.

Las cuatro uniones que formaron la Alianza fueron: los Servidores Públicos Unidos (*American Federation of State County and Municipal Employees* –AFSCME); la Federación Central de Trabajadores (*United Food and Commercial Workers* –UFCW); la Unión Nacional de Trabajadores de la Salud y el Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores (ambos afiliados a “*Service Workers International Union*” –SEIU). Estas organizaciones estaban dirigidas respectivamente por José La Luz, Luisa Acevedo, José Rodríguez y Roberto Pagán, todos puertorriqueños nacidos en la isla y ubicados en posiciones de liderato en sus respectivas uniones internacionales. Enfatizo este factor porque en el pasado las filiales de uniones de la AFL-CIO estaban dirigidas exclusivamente por norteamericanos. Esta es la primera característica distintiva de esta campaña.

Las organizaciones que desarrollaron la Alianza eran muy diversas entre sí, pero coincidieron en reconocer la trascendencia e importancia de unirse para conseguir la aprobación de una ley comprensiva de relaciones laborales para los empleados públicos del gobierno central. Su determinación logró la aprobación del estatuto.

Sin duda, la Alianza representó una unidad táctica. Su carácter ofensivo marcó su diferencia con otras alianzas del movimiento obrero en Puerto Rico. En términos generales, la tradición del movimiento ha sido ubicarse a la defensiva, unirse para defender alguna conquista en peligro. Esta vez la propuesta fue diferente, la Alianza tomó la ofensiva. Por otro lado, el apellido de la Alianza era muy significativo. La propuesta de negociar colectivamente incluía un referente concreto a ofrecer un “mejor servicio público”. Esa predisposición es evidencia de modernidad al adscribirse los mismos sindicatos una responsabilidad social por el ofrecimiento de servicios. En otras palabras, la denuncia solicitando mejores condiciones de empleo para los servidores públicos estaba acompañada por el anuncio de una preocupación y compromiso por mejorar los servicios que se prestan al pueblo. Este es el segundo rasgo distintivo de la campaña y una diferencia extraordinaria con el pasado sindical en la isla.

El triunfo de la Alianza debe ser visto como una prueba del valor concreto de la unidad sindical que tanto se predica pero que tan

poco se practicaba en las filas del movimiento obrero en Puerto Rico y los Estados Unidos. En un principio, la campaña de organización en Puerto Rico se estructuró en solidaridad. Es decir, múltiples uniones colaboraron para organizar los trabajadores de sus respectivas jurisdicciones. Ese trabajo de conjunto puede ser considerado como la tercera característica distintiva de la campaña. Las elecciones celebradas en el Departamento de Educación son uno de los ejemplos más ilustrativos de la unidad sindical practicada en la campaña.⁴

La primera elección

Entre el 11 y el 25 de mayo de 1999 se celebraron, por todo Puerto Rico, las primeras elecciones sindicales de la campaña organizativa. En esta participaron todos los 72,000 empleados del Departamento de Educación. De hecho, estas fueron las primeras elecciones que se celebraron entre los empleados del gobierno central bajo la Ley de Relaciones del Trabajo para el Sector Público de Puerto Rico, mejor conocida como Ley 45 de 1998. En las mismas, participaron aproximadamente 40,000 maestros, 9,000 empleados de comedores escolares, más de 5,000 empleados de mantenimiento y sobre 6,000 trabajadores en función administrativa, secretarial o de oficina. La elección incluyó trabajadores de 1,547 escuelas, 84 oficinas de distrito, 10 oficinas regionales, 14 almacenes de alimento y equipos distribuidos por toda la isla y los 1,200 empleados de la Oficina Central del Departamento de Educación.

La complejidad de estas elecciones fue clara. Las mismas fueron equivalentes a la celebración de elecciones generales en cada uno de los 60 municipios de Puerto Rico cuya población, con derecho a votar, no sobrepasa el número de votantes en esta elección. Contradictoriamente, para atender las elecciones, la Comisión de Relaciones Laborales solo contaba con recursos bien limitados que, según su pasado presidente el Lcdo. Luis P. Nevares Zavala, han

⁴ Carlos Alá Santiago. "La Cruzada de la Dignidad". *Notas Sindicales*. 14 de mayo de 1999.

permitido nombrar de forma temporera a un puñado de funcionarios, a la vez de reducir el número de colegios de votación al mínimo posible de uno en la gran mayoría de los municipios. En este magistral diseño, miles de empleados fueron forzados día a día a votar en un colegio donde sólo tres funcionarios atendían la votación. Las consecuencias lógicas del diseño son largas horas de espera, cansancio y confusión. Elementos todos que tienden a minar el proceso mismo y derrotar la intención legislativa de permitir la más amplia participación de los trabajadores en la elección de sus sindicatos.

Esta elección fue sumamente importante para el futuro del movimiento obrero en Puerto Rico porque marcaba la pauta de la campaña organizativa. A pesar de las diferencias internas en el movimiento, las cuatro principales centrales sindicales del país anunciaron su apoyo al Sí Sindicación y no es para menos porque la membresía del movimiento obrero organizado con posibilidad de negociar no aumentaba desde la década de los 70 y se encuentra en el nivel porcentual más bajo de su historia.⁵

La nueva ley requería la celebración de dos elecciones. En la primera, los trabajadores escogerían la sindicación o la rechazarían y en la segunda debían decidir qué unión les representaría en la mesa de negociaciones. Es decir, que cada uno de estos grupos de trabajadores escogerá su representante exclusivo. El Departamento de Educación fue dividido en cuatro unidades:

- (1) Maestros y Personal Docente
- (2) Comedores Escolares
- (3) Personal Técnico, Conservación, Mantenimiento y Vigilancia
- (4) Personal Profesional, Sub-Profesional, Oficinas y Seguridad

Los resultados de las elecciones fueron impresionantes. En promedio, la proporción de votantes a favor de la sindicación fue de 8 de cada 10 personas participantes. En las cuatro unidades consul-

⁵ Nos referimos a: el Concilio General de Trabajadores, la Central Puertorriqueña de Trabajadores, la Central de Unidad Sindical y la Federación del Trabajo de Puerto Rico.

tadas ganó la sindicación por un amplio margen: 84.7% para el personal profesional..., 83.2% para los maestros..., 73% para los empleados de comedor y un 70% para los de conservación y mantenimiento. (Ver Tabla 1)

TABLA 1
ELECCIONES EN EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, 1999

ORGANIZACIÓN	ELEGIBLES	TOTAL DE VOTOS	VOTOS A FAVOR	%	VOTOS EN CONTRA	%	PAPELETAS RECUSADAS	%
Federación de Maestros de Puerto Rico	38,163	30,693	25,520	83.2	3,538	11.5	1,635	5.3
Asociación de Empleados de Comedores Escolares	8,921	7,040	5,144	73	547	7.8	1,349	19.2
Personal Profesional, Sub-profesional...	5,941	3,874	3,282	84.7	327	8.5	265	6.8
Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores	6,454	4,287	3,003	70	545	12.6	739	17.4
Total	59,479	45,894	36,949	80.5	4957	10.8	3,988	8.7

Fuente: Resultado de Elecciones Sindicales, Anejo II. Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, octubre 2000.

Unos 45,894 trabajadores concurren a votar de los 59,479 elegibles. Eso representa un 77.2% de todos los empleados comprendidos en la unidad apropiada. Esta es la elección sindical más grande que jamás se haya celebrado en Puerto Rico, la región caribeña y gran parte de los territorios que componen la América continental. El porcentaje de votantes se mantuvo similar en la segunda elección.

Estas elecciones fueron el punto culminante de un proceso organizativo que comenzó en 1998 con visitas a los centros de

trabajo y las casas de los trabajadores para recoger su sentir y esperanzas. En la misma, cientos de organizadores obreros y voluntarios solidarios, incluyendo una buena representación de empleados públicos, movilizaron a miles de trabajadores de su escuela u oficina al lugar de votación.

También, presente en esta campaña estuvo un nutrido y diverso grupo de internacionalistas sindicales provenientes de Estados Unidos. Dentro del grupo estaban representados los boricuas que viven en Estados Unidos, los latinos, sobretodo mejicanos y centroamericanos, irlandeses, canadienses, y otros norteamericanos descendientes de las muchas culturas y nacionalidades que componen el mosaico humano de la sociedad estadounidense.

En la campaña, se visitaron miles de los hogares de familias puertorriqueñas. Hogares humildes, de servidores públicos que han servido bien y con mucho compromiso a nuestro país a pesar de haber sido víctimas por años de inestabilidad y dejadez administrativa, mala supervisión, persecución, discriminación y chantaje político. Males, que son producto de la complejidad administrativa de las burocracias del gobierno. La remuneración de estos empleados raya al nivel del salario mínimo sin importar su experiencia, los años de servicio y la educación. Los servidores públicos del gobierno central se encuentran entre los empleados más empobrecidos de todo Puerto Rico. En comparación con sus homólogos en los Estados Unidos, los salarios en Puerto Rico son entre un 45 y un 60% más bajos. Los salarios de los funcionarios públicos son lo suficiente como para descalificarles de las ayudas que proveen los servicios sociales, pero no les cualifica –por sí solos– para comprar un carro, ni mucho menos para adquirir una vivienda propia para su familia.

La prensa comercial puertorriqueña reseñó las elecciones de forma diligente pero tímida. Su oposición a la sindicación no les permitió comprender que éste era uno de los episodios más relevante e impresionante en la vida de los trabajadores organizados de nuestro país. Se trataba de la movilización de trabajadores más grande que se haya dado en la historia de Puerto Rico para participar de varias elecciones sindicales concertadas y simultáneas. Mayo del 1999 será recordado como el mes en que los 60 mil empleados del

Departamento de Educación, elegibles para votar, demostraron claramente su voluntad de organizarse sindicalmente y participar efectivamente en mejorar sus condiciones de empleo y salario a través de la negociación colectiva.

Durante las dos semanas y media que se extendió la elección se rompió el silencio de los más humildes. La participación masiva de estos trabajadores superó todas las expectativas sindicales. Las elecciones permitieron que los empleados olvidados del Departamento de Educación: las secretarías, los oficinistas, los conserjes, los empleados de seguridad y las empleadas de comedor escolar dejaran sentir su opinión. Sin haber negociado un convenio, los sindicatos participantes lograron que los empleados pudieran disfrutar de tiempo suficiente para salir a votar. También, por primera vez, los empleados se relacionaron con sus supervisores protegidos con cierto poder, sin estar a la defensiva y defendiendo los derechos que le garantiza el nuevo sistema de relaciones laborales.

La dignidad de esos trabajadores pudo más que todos los intentos de impedir las elecciones por parte de un grupo minoritario de gerentes del Departamento de Educación que violaron la Ley forzando reuniones, inventando seminarios o simple y llanamente prohibiendo que sus empleados escogieran la hora de salir votar. A pesar de los inconvenientes, las largas horas de espera, el cansancio, la confusión, la frustración y muchas veces el desánimo, a los cuales hay que añadir un candente e implacable sol de mayo, los empleados se mantuvieron allí –achicharrados por el sol– pero participando plenamente a través de su voto. Bastaría con haberse marchado o que se quedaran en sus oficinas y escuelas para que su abstención se convirtiera en un no, pero no lo hicieron.

Lamentablemente, la prensa comercial destacó más las filas, los problemas de procedimiento y las dificultades normales de un proceso tan complejo. No explicaron lo suficiente que gran parte de esos problemas se podrían haber evitado si la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público hubiese contado con los recursos suficientes para administrar las elecciones. A los opositores de la sindicación y a aquellos que trataron de confundir a los trabajadores para que no ejercieran su derecho a votar los reseñaron demasiado. Poco hablaron con los trabajadores, con los

voluntarios y activistas que participaron del evento. En ese sentido, nos embriagaron de estadísticas y análisis forzados y prematuros sobre ganadores y perdedores. La equivocada trayectoria del análisis de la prensa comercial ocultó gran parte de lo verdaderamente importante. La victoria fue la movilización, el compromiso de la gente y la solidaridad de los sindicatos en la acción. La victoria tiene más que ver con la acción concertada de dejarse sentir, de expresar el sentir colectivo a favor de la negociación.

La preferencia por el sí fue contundente, no se pudo intimidar, ni confundir. La movilización fue un éxito y las uniones participantes dieron cátedra de tenacidad, compromiso y capacidad organizativa, tanto para interesar, inspirar, como para movilizar a los trabajadores. El movimiento obrero ganó. Lo aprendido de esta experiencia fue ganancia. Por primera vez, en décadas, aumentó significativamente el porcentaje de obreros organizados en el país haciendo posible que la presencia del movimiento obrero pueda ser más significativa y relevante en todos los aspectos de la vida social en Puerto Rico.

Los recursos de la AFL-CIO, sumado a la creatividad de los nuestros resultaron ser una combinación poderosa. El trabajo en conjunto de las uniones rindió fruto. En cada una de las elecciones participaron por lo menos cinco sindicatos distintos en apoyo a los demás. Estas elecciones fueron la primera de muchas otras victorias que se ha apuntado el movimiento obrero y en especial las uniones afiliadas de la Federación del Trabajo entre el 1999 y el 2000. En el anejo II se evidencian otra serie de victorias a favor de la sindicación en las siguientes agencias del servicio público en Puerto Rico: (1) el Cuerpo de Emergencias Médicas, (2) la Comisión Industrial, (3) la Junta de Calidad Ambiental, (4) el Departamento de Recursos Naturales, (5) el Departamento de Recreación y Deportes, (6) el Instituto de Ciencias Forenses, (7) el Instituto de Cultura Puertorriqueña, (8) el Departamento de Agricultura, (9) la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura, (10) la Junta de Retiros para Maestros, (11) los empleados civiles de la Policía de Puerto Rico, (12) el Departamento de Transportación y Obras Públicas, (13) la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción.

Cien años atrás, la misma Federación Americana del Trabajo (AFL) apoyó la Cruzada del Ideal donde los trabajadores diestros de los pueblos en Puerto Rico se lanzaron a organizar a los trabajadores agrícolas de todos los campos. En esta ocasión, otra Cruzada, ahora de la Dignidad, se lanza para extender a los empleados del gobierno central parte de los derechos civiles que se les han negado por décadas. La renovada solidaridad de la AFL se hace posible, en parte, porque un grupo de boricuas se ha ganado un espacio de respeto en las sindicales norteamericanas. Muchos sindicalistas nuestros han estado vinculados a estas centrales por décadas en Puerto Rico y los Estados Unidos ocupando puestos de liderato.

El significado de nuevo estatuto de sindicación

La Ley 45 de 1998 fue aprobada luego de un periodo de 54 años en el que no se aprobaba legislación laboral comprensiva en Puerto Rico. En los Estados Unidos, no habían celebrado una victoria como ésta desde que el estado de Nuevo México aprobó una ley habilitadora de relaciones laborales del sector público hace 28 años. El estatuto boricua se aprobó en la segunda mitad de la década de los 90 cuando se están revisando de forma conservadora las leyes laborales en todo el mundo, especialmente las leyes comprensivas que permiten la negociación colectiva.

En América Latina, la mayoría de los códigos laborales están siendo alterados o se encuentran inactivos o siendo substituidos por estatutos más conservadores. Eso incluye al Código Laboral Mexicano (Ley Federal del Trabajo de 1917), el más viejo de todos y el que sirvió de modelo liberal para los códigos de otros países. En Argentina, Perú, Brasil, Chile, Venezuela y Colombia se han perdido muchos de los estatutos donde se fundamentó la acción laboral. Incluso en Cuba se ha suspendido gran parte de su legislación protectora en las áreas sensibles a la inversión en divisas extranjeras.

La Ley 45 de 1998 se aprueba en momentos donde el Estado Benefactor se está desmontando y la legislación protectora está en constante cuestionamiento, siendo enmendada o eliminada ante la retirada del Estado de su gestión social. El fin de siglo en Puerto

Rico nos dejó marcados con tendencias contradictorias. Por un lado, crece el movimiento obrero organizado mientras se lleva a cabo una reforma laboral conservadora que ha desmantelado gran parte 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 social del empleo.⁶ 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.

La Alianza logró aprobar una ley en época de desreglamentación desde Alaska a la Patagonia, incluyendo a los Estados Unidos y Canadá. La ola conservadora arropa a Europa y no se diga del anti-

⁶ Algunos ejemplos de las propuestas 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 sustitución de las licencias de vacaciones mediante el pago de dinero.

guo bloque soviético. Esta es época de pactos económicos de inversión de capital donde las leyes laborales se acomodan a los pactos. El triunfo de la Alianza se hace más evidente en la medida que los trabajadores escogen sus representantes exclusivos, comienzan a negociar sus convenios y logran reivindicaciones.

En términos generales, la Alianza logró la aprobación de la Ley 45, 1998 sin apoyo e inclusive sufriendo ataques de algunos sectores del resto del movimiento obrero. En términos generales, la indiferencia fue la nota característica del movimiento en torno a los esfuerzos de la Alianza y al debate de la Ley en la legislatura entre 1996-98. La Ley 45 fue aprobada con mucha dificultad y con gran oposición del partido gobernante y los representantes del capital. La Alianza triunfó.

Por cuatro décadas, el movimiento obrero organizado en Puerto Rico mantuvo como una de sus prioridades el asegurar el derecho de que todos los empleados públicos pudieran negociar sus condiciones de empleo y salario con sus patronos. La retórica era evidente porque la asignación de recursos para este fin siempre estuvo limitada. El movimiento se limitó a exigirlo del gobierno y debatir un posible proyecto de sindicación por espacio de 30 años. Cuarenta y cuatro proyectos más tarde el movimiento nunca pudo ponerse de acuerdo para lograr un estatuto, aunque el mismo fuera moderado.

La aprobación de la Ley de Relaciones del Trabajo para el Sector Público en Puerto Rico generó controversia entre diferentes grupos del movimiento obrero organizado y otros sectores del país. Hace más de medio siglo, el movimiento obrero puertorriqueño estuvo en una coyuntura similar a la que enfrentó con de la aprobación de la Ley 45 en febrero de 1998. El 8 de mayo de 1945 se aprobó la Ley de Relaciones Laborales, mejor conocida como la Ley 130. Esta Ley habilitadora dio inicio a una nueva política pública con características progresistas hacia el trabajo y los trabajadores.

La Ley 130, creó la Junta de Relaciones Laborales y permitió la organización de sindicatos en las corporaciones públicas que funcionan como negocios privados, a la vez que le impuso a sus gerentes la obligación de concertar convenios a través de la negociación colectiva. La Ley le señaló 8 prácticas ilícitas a los patronos y dos a los representantes de los sindicatos. En el sector público, el estatuto cubrió unos 20,000 trabajadores.

Al igual que en nuestros días, la excepcional mayoría del movimiento obrero se opuso a la Ley, cabildaron en su contra y difamaron a los “colaboradores” que habían “traicionado” al movimiento imponiéndole una ley que definía –según ellos– “los derechos de los empleados en forma restrictiva”.

Sólo un grupo, cuyo líder era Alberto S. Sánchez, tuvo el valor de defender la propuesta de modernidad que rodeaba la Ley.⁷ Este grupo asumió la ley como una oportunidad y tuvo visión amplia para comprender que las leyes son siempre instrumentos imperfectos que se enmiendan en el camino. Al igual que en nuestros días, ese grupo estaba influenciado y vinculado al movimiento obrero organizado de los Estados Unidos. En aquella ocasión se trataba del Congreso de Organizaciones Industriales (CIO).

Las quejas y excusas de ayer fueron repetidas en el 1998 por sectores del movimiento obrero puertorriqueño. La propuesta de algunos grupos fue defensiva y plantearon como estrategia un boicot a la Ley 45 de 1998. La acción de estos grupos estaba impulsada por algunos abogados laborales que perdieron perspectiva de su tarea y terminaron substituyendo a los trabajadores en sus luchas. En ese sentido, su propuesta era fútil e inservible.

La propuesta del boicot defendía el estatismo, la no-negociación y el mantenimiento de: (1) el “status quo”, (2) la desorganización de los empleados públicos del gobierno central, (3) el uso de procedimientos administrativos caducos e ineficientes donde imperan las prácticas administrativa unilaterales y (4) la dependencia obrera de partidos políticos, sean éstos de izquierda o derecha.

Como en el pasado, el sector oficialista del movimiento obrero se ubicó a la defensiva y trataron la Ley 45 como sus antecesores lo hicieron con la Ley 130. En 1945, la inmensa mayoría de los líderes del movimiento obrero decían que la Ley 130 era “ineficaz y atentatoria al derecho fundamental de los trabajadores a declararse en huelga”. La misma fue calificada de “instrumento antidemocrático al servicio de la clase patronal” constituyendo “una negación a los derechos y las conquistas alcanzadas por los trabajadores puerto-

⁷ *El Mundo*, 24 de mayo de 1946, p. 10.

riqueños durante los últimos 25 años”. Las mismas palabras, el mismo discurso, la misma posición y actitud contradictoria del pasado renacieron en el debate.

Así se expresaban los líderes de la Confederación General de Trabajadores de Puerto Rico en 1945:

...la Ley de Relaciones del Trabajo constituye una traición a los derechos indestructibles de la clase obrera portorriqueña (sic). Declara, además, que la clase obrera debe cerrar filas para combatir la medida más reaccionaria que han aprobado nuestras cámaras legislativas, con el fin de crear una maquinaria de intervención directa en la vida y las actividades internas de las organizaciones del trabajo.⁸

El tiempo le dio la razón a los que decidieron organizar bajo la Ley 130. No eran traidores, sino visionarios. No representaban intereses extranjeros, como se les acusó. Por el contrario, fueron la zapata donde se erigieron los troncos fuertes del sindicalismo puertorriqueño. Gracias a que un grupo no tuvo miedo al chantaje y la difamación, se crearon las condiciones para que se desarrollara uno de los capítulos más hermosos y ejemplares de la experiencia sindical en Puerto Rico.

En nuestros días, nadie condena a la Ley 130. Por el contrario, hoy se le reconoce como un modelo de legislación en relaciones laborales para el hemisferio. Los líderes obreros aman la Ley y recomiendan el estatuto. Pocos, sin embargo, están conscientes de que la Ley 130 de 1945 ha sido enmendada en nueve ocasiones. De las 11,841 palabras que componían el texto original, 5,668 fueron suprimidas y 4,516 le fueron añadidas. Igual suerte correría la Ley 45 de 1998.

Ninguna de las deficiencias que tiene la Ley 45 fue idea de los que cabildearon su aprobación. Sin embargo, algunos aspectos positivos que tiene la Ley se les debe a estas personas. En gran medida, las debilidades del estatuto corresponden a la ambivalencia demostrada por el movimiento obrero durante el proceso legislativo. Es indudable que las fuerzas conservadoras hicieron su trabajo y tuvieron un impacto en la Ley 45. La Ley tiene muchas limitacio-

⁸ *El Mundo*, 23 de mayo de 1945.

nes, restricciones y contradicciones. Sin embargo, el estatuto debe ser interpretado como un triunfo que arrancó un sector del movimiento obrero a fuerzas muy conservadoras en nuestro país.

La campaña anti-sindical

Uno de los retos principales que ha enfrentado esta campaña organizativa son los planteamientos ultra nacionalistas que ha lanzado un pequeño grupo de uniones que se oponen, directa o indirectamente, a la organización sindical de los empleados públicos. Desde su punto de vista, esta campaña es “una invasión de uniones yanquis”. Los términos absolutos de su condena, no permiten reconocer que este evento también podría ser interpretado como una muestra de solidaridad sindical del movimiento obrero americano y de la consolidación de la Federación del Trabajo, que por décadas ha agrupado a las uniones puertorriqueñas afiliadas a sindicatos internacionales norteamericanos.

Algunos han sentenciado la Ley 45 de 1998 como un proyecto anexionista y a los que respaldaban el voto sí por la sindicación se les catalogó como ingenuos que le hacían el juego a la administración gubernamental de turno en su afán de imponer la estadidad en Puerto Rico. Toda esa argumentación era y continúa siendo una falacia. La negociación colectiva no pertenece a ninguna ideología, ni a ningún partido político en Puerto Rico. Su adopción en el gobierno central es un paso correcto, un consenso histórico entre el gobierno, las uniones obreras y sobre todo entre los trabajadores de todas las ideologías.

De hecho, en las elecciones que se celebraron el 7 de noviembre de 2000, los mismos sindicatos que apoyaron el proyecto de sindicación cerraron filas con el partido de oposición para remover al mismo gobernador cuya iniciativa apoyó para lograr la aprobación de la Ley.⁹ La Federación del Trabajo tiene en agenda una serie de

⁹ El Partido Popular Democrático (PPD) venció al gubernamental Partido Nuevo Progresista y recuperó las cámaras legislativas. También, logró triunfos en 44 de las 72 alcaldías del país. El movimiento obrero fue parte de un frente amplio contra los estadistas.

enmiendas a la Ley 45 de 1998 y espera que se logren como parte de las promesas del nuevo gobierno.

La Alianza se estructuró en el seno de un movimiento obrero que se ha caracterizado históricamente por su división. La misma llenó un espacio necesario cuando un frente conservador amenazaba con destruir las posibilidades de la aprobación de la Ley.

En términos concretos, la Alianza venció ese frente anti-sindicación que hasta ese momento estaba compuesto por: (1) los intereses del capital privado en Puerto Rico –especialmente por los receptores de los más amplios paquetes de incentivos contributivos del país–, a saber: la Cámara de Comercio, la Asociación de Industriales, la Asociación de Bancos y la Asociación de Farmacéuticas; (2) los intereses políticos más conservadores de los partidos políticos tradicionales; (3) los intereses de la prensa comercial y (4) un sector del movimiento obrero.

Este frente atacó con todas sus fuerzas el proyecto de Ley. Se le puede señalar como responsable de todos los escollos que se colocaron en el estatuto contra el proceso de organización y la subsiguiente negociación que garantiza la Ley. Luego de aprobada la Ley 45, el Frente mantuvo su oposición a la Ley y han estado tratando, por todos sus medios, de neutralizar su aplicación. El sector laboral de ese frente anti-sindicación es su componente más activo en estos momentos. Su trabajo ha sido intenso pero han caído derrotados en cada una de las elecciones, excepto en el caso del Departamento de la Familia donde el no-sindicación se apuntó una victoria parcial.

En la elección del Departamento, Servidores Públicos Unidos se enfrentó a la Hermandad de Empleados de Servicios Sociales que apoyaba el no y acusaba a los primeros de ser invasores sindicales, “*piti-yankees*” y colaboracionista con el gobierno pro estadidad. Servidores Públicos Unidos está afiliado a AFSCME y fue una de las uniones más destacadas en la formación de la Alianza y lograr la aprobación de la Ley 45, 1998. La agencia cuenta con cerca de 8 mil trabajadores que fueron divididos en dos unidades de negociación: (a) los profesionales y (b) el resto del personal de apoyo. En la unidad A, de un total de 2,871 votos emitidos, 2,108 votaron a favor y 398 votaron en contra. Un total de 337 votos fueron recusados.

Los resultados de la elección en la Unidad A no han sido certificados debido a que el número de votos recusados afectan el resultado de la elección. La nueva ley exige que la mayoría absoluta (50% + 1) voten a favor. Eso significa que aunque la mayoría de los que votaron favorecieron la sindicación, Servidores Públicos Unidos tiene que esperar a que la Comisión verifique los votos recusados.¹⁰

La situación en la Unidad B es más complicada porque cerca de un 45% de los votantes elegibles optaron por no votar. A pesar de que tres de cada cuatro de los 1,400 que concurrieron a votar favoreció la sindicación, los 302 que votaron en contra fueron suficientes para impedir que lograran alcanzar la mayoría necesaria.

Los proponentes del no se apuntaron una victoria condenando a los empleados del Departamento de la Familia a mantener sus pésimas condiciones de trabajo que incluyen desde sueldos muy bajos hasta una gran intensificación de la jornada de trabajo debido al poco personal y la sobre carga de casos para tramitar.

Conclusión: Nuevos retos y oportunidades

Esta campaña de organización está apenas comenzando. Las uniones han ganado 39 de 40 elecciones en las que han participado. (Ver Anejo 2) La coordinación de las uniones afiliadas a la Federación del Trabajo parece cada día más enfocada a la unidad de propósitos en la acción. Esta unidad no se limita al campo organizativo sino que también impacta los aspectos educativos y políticos. To-

¹⁰ Están pendientes a resolver dos casos ante el Tribunal de Apelaciones relacionados con dichos votos. Uno tiene que ver con los votos recusados. El otro está relacionado a otra pequeña agencia llamada ASUME que pertenece al Departamento pero que está reclamando que no es parte de las unidades apropiadas. En esa agencia trabajan cerca de 600 empleados. Un 70 % de estas personas apoyaron la sindicación. Si la corte rechaza los argumentos de ASUME, el número de votos se añadirá a los de las dos unidades ya definidas. De esta forma, aumentarían las posibilidades del triunfo de la sindicación en la Unidad A. Si la corte, acepta los argumentos de ASUME entonces se certificará una nueva unidad apropiada en esa agencia.

avía existen más de medio centenar de agencias que emplean sobre 50,000 trabajadores cuyas campañas están en proceso. (Ver Tabla 3) Por otro lado, cerca de 45,000 empleados municipales y otros 50,000 empleados de agencias excluidas esperan una enmienda a la Ley 45 de 1998 para que se les incluya en el derecho a negociar colectivamente sus condiciones de empleo y salario.

En términos generales, la Federación del Trabajo ha formado una división de empleados públicos para hacer las veces de una coordinadora entre las uniones de la AFL que están activas en la campaña. A esa coordinadora se ha unido la *United Auto Workers* (UAW) que es una de las uniones de más rápido crecimiento al ganar sus campañas en el Departamento de Educación (Empleados de Comedores), en la Junta de Calidad Ambiental y en el Departamento de Agricultura. También, vemos como positivo que uniones independientes como la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Central Puertorriqueña de Trabajadores (CPT) hayan optado por organizar trabajadores bajo la Ley 45. En el caso de la UGT, ya alcanzó la certificación de los empleados del Instituto de Cultura y de la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura. La unión tiene, además, varias campañas activas. En el caso de la CPT, su último Congreso tuvo que determinar el crear una división de organización para encargarse de este aspecto. Por otro lado, las relaciones entre la CPT y la Federación del Trabajo están en su mejor momento.

En este trabajo hemos presentado y discutido cuatro características distintivas de la actual campaña organizativa. Entre las características se encuentran las siguientes: (1) la dirección de las uniones está en manos boricuas; (2) la formación de una alianza de uniones que cabildeó exitosamente la nueva ley de sindicación; (3) la Alianza era una organización de ofensiva y tenía una propuesta de mejorar los servicios públicos; (4) la unidad en la acción concretizó la solidaridad entre los sindicatos para organizar juntos el Departamento de Educación.

Como vimos, muy pocos celebraron el triunfo de la Alianza en 1998. Muy pocos pudieron reconocer que el triunfo histórico fue la aprobación de la Ley. Del texto y sus contradicciones se encargará la clase trabajadora. Las primeras enmiendas a la Ley ya fueron

aprobadas en la Ley 96, 2001 y serán objeto de análisis en otro artículo. El verdadero triunfo fue la unidad de los sectores más conscientes del país, tanto en el movimiento obrero, como en los partidos políticos y el resto de la sociedad civil. Por eso, la Ley fue una expresión de un consenso limitado pero claramente bipartito.

Contradictoriamente, a la Alianza se le ha juzgó y condenado por el texto de la Ley, como si sus miembros hubieran sido los legisladores. Eso fue injusto y premeditado. En cierta forma, eso contribuyó a su desintegración y a limitar la agenda de solidaridad inter-sindical en el campo organizativo. Sin embargo, no todo el camino andado se perdió y como hemos visto están surgiendo nuevos acuerdos de trabajo conjunto.

A la Alianza hay que reconocerle vencer el frente anti-sindicación. Las limitaciones, restricciones y contradicciones contenidas en la Ley son evidencia de la falta de visión de muchos legisladores del PNP en 1998. A los que se organizaron en la Alianza y lucharon por mejorar la Ley hasta las últimas consecuencias hay que reconocerles su visión histórica. Sin lugar a dudas ese estatuto se enmendará muy pronto para permitir que se consolide el nuevo sistema de relaciones laborales.

La campaña anti-sindical ha sido lamentable. Su capacidad destructiva ha sido limitada pero el daño de esa propaganda cuasi-patronal va teniendo su efecto en la posición de los patronos. Por otro lado, en la tradición sindicalista no hay cabida para el chauvinismo político. *El sindicalismo no tiene nacionalidad*. Los compañeros que se opusieron a la organización sindical de los empleados públicos manipulando los sentimientos patrios se equivocaron. Condicionar “lo puertorriqueño”, es limitar “lo nuestro” a un reducto estrecho, incómodo y elitista donde no hay espacio para la mayoría de los trabajadores que hoy se están organizando. La noble y genuina aspiración por una nación libre y soberana no debe ser convertida en un dogma antipático y confuso. Mucho menos si este discurso afecta de forma negativa los intereses de los trabajadores. Luchar por la sindicación es favorecer una mayor igualdad social en Puerto Rico. La organización sindical no está en contradicción sino que es parte indispensable de la lucha por la “dignidad política” de los puertorriqueños.

Los que defendieron la aprobación de la Ley 45 de 1998 tenían razón. Gracias a su acción, hoy podemos examinar los nuevos convenios y esperar la transformación paulatina de nuestro sistema de personal anticipando mejores condiciones de empleo y salario para los empleados del sector. Sin duda, estamos en el umbral de la enmienda de la Ley y cuando eso suceda será más evidente lo visionarios que fueron los que lucharon por conseguir la Ley. Finalmente, podemos anticipar un mayor fortalecimiento del movimiento obrero puertorriqueño en cercana colaboración con el de los Estados Unidos.

TABLA 2
DETERMINACIÓN DE UNIDADES APROPIADAS COMISIÓN
DE RELACIONES DEL TRABAJO PARA EL SERVICIO PÚBLICO

Agencia	Unidad
1. Departamento de Educación	a) Unidad de Maestros y Personal Docente b) Unidad de Empleados de Comedores Escolares c) Unidad de Personal Técnico, Conservación, Mantenimiento y Vigilancia d) Unidad de Personal Profesional Sub-Profesional, Oficina y Seguridad
2. Cuerpo de Emergencias Médicas	a) Unidad de Personal Técnico de Emergencias Médicas, Personal Administrativo y de Mantenimiento
3. Comisión Industrial	a) Unidad de Empleados de la Comisión Industrial
4. Junta de Calidad Ambiental	a) Unidad de Empleados de la Junta de Calidad Ambiental
5. Departamento de Recursos Naturales y Ambientales	a) Unidad A-Personal Profesional Científico y Personal de Apoyo, Administrativo, Técnico y de Mantenimiento b) Unidad B-Vigilantes de Recursos Naturales
6. Departamento de Recreación y Deportes	a) Unidad de Empleados del Departamento de Recreación y Deportes
7. Instituto de Ciencias Forenses	a) Unidad de Empleados del Instituto de Ciencias Forenses

8. Instituto de Cultura Puertorriqueña	a) Unidad de Empleados del Instituto de Cultura Puertorriqueña
9. Departamento de Agricultura	a) Unidad de Empleados del Departamento de Agricultura
10. Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura	a) Unidad de Empleados de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura
11. Departamento de la Familia	a) Unidad A: de Servicios Auxiliares: Personal en Labores Administrativos de Mantenimiento, y de Apoyo a los Profesionales de Servicio Directo b) Unidad B de Personal en Programas de Servicio Directo a la Clientela
12. Junta de Retiro para Maestros	a) Unidad de Empleados de la Junta de Retiro para Maestros
13. Policía de Puerto Rico	a) Unidad de Empleados Civiles de la Policía de Puerto Rico
14. Departamento de Transportación y Obras Públicas	a) Unidad A - Empleados de Campob) Unidad B - Empleados de Oficina
15. Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción	a) Unidad de Empleados de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción
16. Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico	a) Unidad A de Empleados Administrativos y de Mantenimiento (civiles) b) Unidad B de Empleados de Extinción y Prevención en el Sistema de Rango

Fuente: Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. Gobierno de Puerto Rico, octubre de 2000.

TABLA 3
AGENCIAS DÓNDE NO HAN RADICADO PETICIONES DE
REPRESENTACIÓN SINDICAL
(Octubre, 2000)

1. Administración de Desarrollo y Mejoras de Vivienda
2. Administración de Fomento Comercial
3. Administración de Fomento Cooperativo
4. Administración de Instituciones Juveniles
5. Administración de la Industria y el Deporte Hípico
6. Administración de Reglamentos y Permisos
7. Administración de Servicios Generales
8. Administración de Vivienda Pública
9. Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores
10. Administración para la Revitalización de las Comunidades
11. Agencia de Financiamiento Municipal
12. Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres
13. Autoridad de Conservación y Desarrollo de Culebra
14. Autoridad de Desperdicios Sólidos
15. Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación
16. Comisión de Servicio Público
17. Com. Esp. Permanente sobre los Sist. de Retiro del Servicio Público
18. Comisión para la seguridad en el Tránsito
19. Comisión para los Asuntos de la Mujer
20. Comisión para Ventilar Querellas Municipales
21. Corporación de Bellas Artes
22. Departamento de Asuntos del Consumidor

23. Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
24. Departamento de Estado
25. Departamento de Vivienda
26. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
27. Escuela de Artes Plásticas
28. Fondo Permanente para la Administración, Operación y Desarrollo de los Bienes Destinados al Deporte y al Olimpismo
29. Guardia Nacional de Puerto Rico (Empleados Civiles)
30. Instituto de Siquiatria Forense
31. Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal
32. Junta de Apelaciones del Sistema de Educación
33. Junta de Apelaciones Sobre Construcciones y Notificaciones
34. Junta de Gobierno de Sistema 9-1-1
35. Junta de Libertad Bajo Palabra
36. Junta de Planificación
37. Junta Reglamentadora de Telecomunicaciones
38. Junta de Relaciones del Trabajo
39. Oficina de Asuntos de la Juventud
40. Oficina de Compensación a Víctimas de Delitos
41. Oficina de Exención Contributiva Industrial
42. Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales
43. Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras
44. Oficina del Comisionado de Seguros
45. Oficina del Comisionado Especial para Vieques
46. Oficina del Inspector de Cooperativas
47. Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos
48. Oficina del Procurador de Veterano

49. Oficina de Servicio a los Ex-Gobernadores

50. Oficina de Servicio con Antelación al Juicio

51. Oficina para el Ordenamiento de la Industria Agropecuaria

52. Oficina para los asuntos de la Vejez

53. Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos

Fuente: Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, Gobierno de Puerto Rico, septiembre, 2000.

REFERENCIAS

- 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). *Estudios del Trabajo en el Caribe*. San Juan: FirstBook Publishing, junio 1998.
- _____. Con Juan José Castillo, Elsa Planell Larrinaga. *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, 1980. *Handbook of Labor Statistics*. Washington D.C.: U.S. Department of Labor.
- Compañía de Desarrollo Industrial de Puerto Rico. *Página Interactiva*. 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: Farleigh Dickinson University Press.
- Garcia, 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 vaguear". *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, *Informe Económico al Gobernador*, varios años.
- 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.