Las Relaciones Obrero-Patronales en Puerto Rico, Escenarios para una Nueva Cultura de Transformación Participativa

SIMPOSIO: ÉTICA Y DESARROLLO ECONÓMICO; AGENDA DE CONSTRUCCIÓN DEL SIGLO XXI

ETHOS GUBERNAMENTAL

Las Relaciones Obrero-Patronales en Puerto Rico, Escenarios para una Nueva Cultura de Transformación Participativa

Frecuentemente, escuchamos en la discusión pública, y en nuestras conversaciones cotidianas, que el mayor recurso con el que cuenta Puerto Rico es su capital humano. En efecto, un análisis sobre el desarrollo de nuestra historia laboral, revela que nuestra Isla adoptó normas y procedimientos relacionados que se encuentran altamente protegidos por el Estado, y que gozan del respeto de nuestra sociedad. Me refiero a las reglas que han establecido un marco referencial influyente y dinámico, que contribuye a construir la confianza pública en la cual convergen el desarrollo económico, las aspiraciones y dinámicas de una fuerza laboral instruida y competente, y los derechos y obligaciones establecidos a favor del capital humano.

A través de esa convergencia, se adelanta el propósito de que experimentemos como sociedad los efectos acumulados de la seguridad, la compensación adecuada, y la motivación individual y social para contribuir al desarrollo de nuestra economía. A esa unidad de propósito, la denominamos *Paz Laboral*; hacemos bien en investigar, reflexionar y valorar las condiciones sociales, políticas y económicas que representan el cultivar dicha referencia y

práctica en todo nuestro quehacer humano, para el bienestar de Puerto Rico.

Con el transcurrir de los años hemos aprendido que el concepto de Paz Laboral es un referente importante dentro de las relaciones obrero-patronales. En su sentido más elemental, es producto de la negociación colectiva, en la cual se analiza, discute y establecen parámetros en torno a horas, salarios y condiciones de trabajo. Y en su sentido más abarcador e integrador, es una de las vivencias sociales más impactantes en el proceso de consolidar y desarrollar los componentes relacionados al bienestar humano inclusivo que contribuyen al desarrollo económico sostenible que aspiramos en la actualidad.

El desarrollo económico sostenible de una sociedad es inseparable de su capacidad para producir investigaciones académicas y diálogos públicos constructivos, en donde se analicen las normas, las conductas y las prácticas que forman la vida productiva de dicha sociedad. En esa dirección, este artículo se concentra en varios aspectos relativos a la cultura obrero-patronal de Puerto Rico, y consigna recomendaciones para proseguir la ejecución de la política pública laboral. Los temas que se destacan son: la negociación Colectiva, el establecimiento de los métodos alternos de solución de conflictos, el crecimiento profesional del servidor público, y

las responsabilidades que nuestro ordenamiento jurídico le impone a los gremios sindicales a favor de sus afiliados.

A. La Negociación Colectiva y su Balance en el Desarrollo Económico.

En Puerto Rico, los orígenes de las relaciones obrero-patronales se encarnaron en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo en la industria agraria y mercantil. En aquella coyuntura histórica, la mayoría de los trabajadores de la industria del azúcar y la manufactura- entre otras- se desempeñaban en escenarios laborales paupérrimos. En Estados Unidos y Puerto Rico la realización de manifestaciones, expresiones, piquetes y huelgas se consideraba una conducta criminal. En esa época, el Congreso de los Estados Unidos de América aprobó leyes, tales como: la *Sherman Act* y el *Clayton Act,* con el objetivo de suprimir y desalentar dichas prácticas, debido a que se consideraban conductas monopolizadoras que no contribuían a la economía de la nación.

Ya para el 1935, y en el contexto de las transformaciones diseñadas por El Nuevo Trato, en los Estados Unidos se aprobó la Ley *Wagner*. Esta legislación estableció el derecho de las organizaciones de trabajadores a negociar con sus patronos sobre horas, salarios, términos y condiciones de empleo, entre otros componentes. Además,

la nueva Ley creó un organismo cuasi judicial, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, que se encargaría de administrar dicha ley.

Luego de varias conquistas de los trabajadores en Puerto Rico, el 8 de mayo de 1945 se aprobó la Ley Núm. 130, también conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, creadora de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico[i]. La Ley 130 consagra los derechos de los trabajadores puertorriqueños sindicados, que no están cobijados por las leyes federales en materia de relaciones obrero-patronales. A manera de ilustración, destacamos que éstos son los empleados agrícolas, los empleados de las corporaciones públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y empleados de empresas privadas que no están inmersas en el comercio interestatal. Algunos de los derechos que consagra esta ley son los siguientes: el derecho a organizarse, a escoger sus representantes, a negociar colectivamente sus horas, salarios, términos y condiciones de empleo.

La Ley Núm. 130, *supra* creó la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la cual honramos en presidir. La Junta es un organismo cuasi judicial que investiga, delibera y adjudica controversias obrero-patronales, al amparo de la Ley de Relaciones del Trabajo, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, *supra*. Posteriormente, se adoptó la Carta de

Derechos de Empleados Miembros de una Organización Laboral, Ley Núm. 333-2004, según enmendada y se encomendó a la Junta la administración de dicha ley en cuanto a los obreros bajo su jurisdicción[ii].

Las decisiones que tomó la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico desde el 1945, fueron elementos persuasivos al momento de redactar la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico, la cual consigna el derecho a la jornada de ocho horas y el derecho a la huelga, entre otros. Estos derechos constitucionales, fomentan la dignidad, la salud, la seguridad y la expresión de los trabajadores; derechos que mejoraron positivamente sus condiciones de empleo.

Como bien mencionamos, la misión de la Junta es impartir justicia pero también se centra en el diálogo para la búsqueda de soluciones satisfactorias entre las partes. A tono con lo anterior, en el año 2010 se aprobó el Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo[iii].

En dicho cuerpo de normas, se ha dispuesto que dentro del trámite investigativo de un reclamo, exista la posibilidad de encaminar un proceso de conciliación informal para que las partes ausculten un acuerdo que ponga fin a la controversia.

B. El Rol de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el establecimiento de la Negociación Colectiva.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establecida en el 1952, como parte de la protección social que en ella se establece para el trabajador puertorriqueño, adoptó una figura de contenido y alcance trascendental, me refiero a la negociación colectiva. Dicha figura se consignó en la Carta de Derechos en el Artículo II, Secciones 17 y 18, y en las mismas, se otorga el derecho de los trabajadores de empresas, negocios, patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados, a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección, para promover su bienestar.

Citamos la sección 18 la cual habla sobre el derecho a la huelga y a establecer piquetes, entre otros.

La constitución reza así:

> "A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios, patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados, tendrán en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer

> piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.
>
> Nada de lo contenido en esta sección menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad pública, o los servicios públicos esenciales.[iv]"

La referida Carta de Derechos celosamente estableció los derechos fundamentales de los trabajadores y los servicios que afectan la vida, la economía y la seguridad de la isla.

La Junta de Relaciones del Trabajo consistentemente a la luz de la Ley Núm. 130, *supra* ha interpretado que los convenios colectivos son leyes entre las partes. Por lo cual, en dichos pactos se establecen los diversos métodos y alternativas a la solución de conflictos en el ámbito obrero patronal, tales como: la Negociación, la Conciliación, la Mediación y el Arbitraje.

C. La Negociación Colectiva sus Tendencias y su Proceso en la Transformación de Puerto Rico.

La negociación colectiva coexiste con otros métodos alternos y es definida como un proceso de diálogo entre dos o más personas que intentan superar diferencias por vía de identificar los intereses en cuestión, lo cual les asiste en superar las posiciones iníciales, sin permitir que estas se tornen en obstáculos al proceso de transformación de los

conflictos. Las partes intentan reconciliar sus diferencias comprometiendo posiciones e intercambiando prestaciones para lograr llegar a ciertos entendidos.[1]

Reconocemos que no siempre existe la disposición para efectuar los procesos de negociación y llegar a los acuerdos deseados. Lo cual torna el proceso de la Negociación Colectiva en uno muy adversativo. Este tipo de dinámica tiene como consecuencia que se generen conflictos con grandes pérdidas económicas y sociales para Puerto Rico. Entendemos que debe darse una transformación en lo que debe ser el enfoque y la práctica de la Negociación Colectiva, ya que la misma debe ser una participativa.

La Organización Internacional del Trabajo en su "Estudio General sobre Instrumentos Relativos al Empleo" establece que todos los trabajadores tienen derecho a unirse y a constituirse en organizaciones, así como a proteger dichas organizaciones de toda injerencia de los patronos privados o de los gobiernos.[v] En Puerto Rico, resulta necesario enfrentar los retos y añadir valor a nuestro desarrollo económico y a la calidad de vida que compartimos. Es evidente que la negociación colectiva es un modelo dinámico, vital para desarrollar nuestro potencial estructural. Sin embargo, para promover un balance entre los valores y los intereses, entre la producción económica y el desarrollo de las condiciones

[1] Según el Profesor Alejandro Torres Rivera, citando al Profesor Daniel Nina, en su libro *Mediación: Teoría y Práctica.*

de trabajo, es crucial que se generen condiciones materiales específicas para garantizar tal finalidad.

Es esencial que exista un sentido de identidad entre la empresa y el capital humano, donde su cultura esté enmarcada en relaciones interpersonales excelentes que fomenten la productividad. Por lo que exhortamos a que se discuta los procesos de la Negociación Colectiva Participativa en Puerto Rico, para que se priorice en la ejecución de estos diez (10) elementos que a nuestro juicio, impulsan el desarrollo de una cultura organizacional alternativa y a la altura de los tiempos:

1. La situación financiera de la empresa: que ambas partes observen el cuadro fiscal con detenimiento, y hagan un análisis de las proyecciones económicas de la misma, con esto fomentamos la transparencia y las políticas inclusivas en la toma de decisiones económicamente viables.
2. El perfil demográfico de los trabajadores, entiéndase la composición de género, edades, zona geográfica de la isla donde residen, preparación académica y metas individuales de estos, con el fin de que las condiciones a ser negociadas representen los intereses del capital humano.

3. Las metas y aspiraciones de la empresa deben tomar en cuenta su recurso humano, en cuanto a la experiencia y aspiraciones de crecimiento profesional.
4. Que el crecimiento profesional de todos se garantice mediante la apertura de la empresa a nuevos nichos de mercados. Además, que se desarrollen nuevas destrezas en ruta a explorar la reinvención de esas nuevas avenidas de desarrollo económico.
5. La participación y la comunicación institucional en la toma de decisiones institucionales.
6. Métodos Informales de solución de disputas laborales sin solemnidades que menoscaben la Paz Laboral.
7. La no recriminación de las actividades concertadas a tenor con la ley.
8. No puede establecerse como estrategia de las partes, un ambiente de provocación ni mensajes indirectos en la mesa de negociación que corrompan la paz laboral que debe prevalecer.
9. La responsabilidad de las partes relacionada a la comunicación de los acuerdos a los trabajadores afiliados.
10. La transparencia en la formulación de propuestas y contrapropuestas. Creando así una ventana de diálogo abierto en la prevención de situaciones que afecten la permanencia o la seguridad de la empresa y a su vez la modificación del convenio colectivo.

La Negociación Colectiva administrada de forma responsable por los actores del quehacer laboral es una herramienta necesaria, para adelantar un recurso humano motivado y presto a servir en el proceso de transformar nuestra economía. Es importante que generemos la claridad necesaria para entender que nos corresponde actuar estratégicamente como sociedad, para contribuir positivamente a la profundidad de nuestra Paz Laboral, y a los delicados procesos de reestructuración económica y modalidades de producción que se materializan aceleradamente tanto en la escala regional, como en la global.

D. El Establecimiento de una Cultura de Métodos Alternos de Solución de Conflictos, Solución de Presente y Futuro.

Es evidente que la toma de posición responsable, la energía humana comprometida, y la competencia genuina y productiva, constituyen algunos de los componentes trascendentales de la historia laboral global. Sin embargo, las ideas, las prácticas y los valores que cristalizan esa historia, también son transformadores. La manera en que aprendemos a dirimir nuestros conflictos y diferencias – independientemente del tipo o especie que sea- también es un indicador de nuestro nivel de desarrollo y de nuestra madurez social y cultural; rasgos de nuestro carácter y fibra

moral, continuamente expuestos a la percepción y evaluación global. En Estados Unidos, como en Puerto Rico, existe una fuerte política pública que favorece el uso de los métodos alternos de solución de conflictos entre nuestros ciudadanos. El más alto foro judicial en Puerto Rico, el Tribunal Supremo, en el caso Vivoni Farage v. Ortiz Carro 179 D.P.R. 990 (2010) expresó lo siguiente:

> Desde hace varias décadas muchas jurisdicciones han adoptado métodos alternos de solución de disputas. Puerto Rico se ha unido a esta tendencia y ha promovido el desarrollo de mecanismos alternos informales para la solución de conflictos, primero mediante programas de mediación y, posteriormente, a través del arbitraje y la evaluación neutral.

Así las cosas, este Tribunal ha declarado que:

> ...es política pública de la Rama Judicial fomentar la utilización de mecanismos complementarios al sistema adjudicativo tradicional con el fin de impartir justicia en una forma más eficiente, rápida y económica. Regla 1.01 del Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos, 4 L.P.R.A. Ap. XXIX R.1 (1.01).

Los métodos alternos mencionados han sido integrados a una diversidad de controversias presentadas ante los tribunales, más allá de las tradicionales disputas comerciales y de relaciones laborales.[vi]

Somos del criterio que si existe la Paz Laboral es porque hay un elemento modelo en la administración del capital humano, y madurez de las partes para imaginar y trabajar alternativas que trascienden los intereses puramente

individuales, y se orientan al bienestar común. Nuestra economía, al igual que en países desarrollados y en vías de desarrollo, atraviesa dificultades que implican superar los retos que plantean la descomposición de la ética y la calidad del compromiso de todo servidor público. Lo anterior implica fomentar, practicar y desarrollar valores fundamentales, destacándose la responsabilidad, la bondad, la paz y la justicia, entre todos los actores del quehacer laboral. El establecimiento de Métodos Alternos surge como una nueva alternativa de hacer justicia en los tiempos presentes.

Nuestra política pública **es** una dirigida a fortalecer el mecanismo del arbitraje obrero-patronal como el mecanismo idóneo a través del cual las partes resuelven sus diferencias al amparo de un convenio colectivo. Dicho mecanismo constituye, además, un medio más apropiado y deseable que los tribunales para la resolución de tales controversias, {véase Pérez v. AFF, 87 D.P.R. 118 (1963)}[vii]

Las decisiones producto de un proceso de arbitraje son conocidas como Laudos, los cuales tan sólo pueden impugnarse, bajo ciertas circunstancias, dentro de un término de tiempo establecido, y pueden ser, o no, vinculantes. El Laudo vinculante es el referente que las partes tienen que obedecer en su totalidad, mientras que el no vinculante, es aquel que no tienen que acatar, por lo que

la persona puede ir al Tribunal a solicitar que entienda y adjudique la controversia.

El arbitraje ha sido respaldado, tanto es así que desde la adopción de la Ley Núm. 130 supra, en el año 1945, la cual crea la Junta de Relaciones del Trabajo, se vislumbró un servicio gratuito para ayudar a poner en vigor laudos de arbitraje. De manera que si un trabajador, o un patrono, que se encontró inmerso en un proceso de arbitraje laboral, y se dictó un laudo a su favor, que es final y firme, este puede solicitar a la Junta acudir al Tribunal en su representación. Y esto, para que el Tribunal expida una orden dirigida al cumplimiento del Laudo.

En Puerto Rico, desgraciadamente no existe una Legislación sobre el Arbitraje Obrero Patronal. Sin embargo, destacamos que si existe legislación en materia de arbitraje comercial. En cambio, nuestro Tribunal Supremo ha interpretado exhaustivamente la figura del arbitraje obrero patronal. Puerto Rico es una isla influenciada por diversas corrientes, que experimenta retos políticos y económicos; de ahí que resulte esencial lograr la confianza de los empresarios, trabajadores y gremios sindicales, y procurar que se incentive establecer legislación en materia de Arbitraje Obrero Patronal.

Dicha legislación debe precisar su jurisdicción, requisitos aplicables, y el foro estatal que debe atender las

controversias en materia de impugnación: si debe ser la Rama Judicial, o un organismo administrativo como lo pudiera ser la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Se debe incentivar a las empresas a consignar cláusulas de arbitraje, que sean justas y razonables para el empleado y la empresa, y que subsane detalles que no se han atendido para mejorar la efectividad del proceso.

Exhortamos a la Asamblea Legislativa, a que encamine un proyecto de ley sobre el Arbitraje Obrero Patronal. Somos de la opinión que sería un incentivo para el desarrollo económico puertorriqueño. De igual forma, le brindará la confianza al trabajador en su sistema de justicia, protegiendo el interés público según lo establece la Constitución de Puerto Rico.

La conciliación es una de las figuras que se utilizan en los esfuerzos dirigidos a la solución de conflictos. En el campo del derecho laboral, dicha figura se utiliza principalmente en la búsqueda que los trabajadores y patrones llevan a cabo para la solución de sus conflictos. Según Torres Rivera (2013: 29), la Conciliación "es aquel esfuerzo y actitud del cual participa un tercero con el propósito de utilizar sus buenos oficios para lograr que las partes logren entre sí solucionar sus controversias. En este proceso, el conciliador hace las funciones de facilitador, persuadiendo en lo posible a las partes de la deseabilidad de alcanzar un acuerdo

satisfactorio para ambas." [viii] En particular, concurrimos con la definición y la descripción citada, se trata de que el compromiso y la madurez de las partes este presente para alcanzar un acuerdo.

Tenemos la certeza de que un resultado efectivo en este método, servirá de modelaje a todos. Así cumplirá su propósito de aumentar la confianza de la ciudadanía en la solución de controversias obrero-patronales, para encaminar la paz laboral.

La mediación en este ámbito pasa por unas etapas muy similares a las que establece el Negociado de Métodos Alternos del Tribunal Supremo de Puerto Rico. Su meta es siempre la transacción o el acuerdo, nunca el litigio ni la separación de las relaciones. La coyuntura económica que experimentamos en la actualidad, nos convoca a que logremos pasos afirmativos hacia unas relaciones laborales armoniosas, que logren un balance de intereses entre las condiciones de trabajo y la necesidad de producción y crecimiento económico sostenible para Puerto Rico. De esta forma, asumiendo la ética como norte, añadimos valor a lo que hacemos y transformamos nuestra sociedad. En esa dirección, algunos de los elementos necesarios son los siguientes: el continuo crecimiento profesional de nuestro capital humano, y la transparencia de las acciones y decisiones de todos los actores del quehacer laboral.

Entiéndase, los trabajadores, organizaciones sindicales y patronos, así como a grupos de interés, como lo son las asociaciones empresariales, colegios profesionales y profesionales que adjudican o ayudan a solucionar conflictos.

E. El Crecimiento Profesional: Punta de Lanza para la Creación de un Servidor Público de Excelencia.

En el presente artículo, hemos argumentado la importancia de superar los retos económicos de una forma ética e innovadora, para el bienestar de Puerto Rico. Creemos firmemente en la capacidad del servicio público puertorriqueño, en especial aquellos cobijados bajo el Principio de Mérito.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1975: 6), menciona el Convenio sobre Desarrollo de los Recursos Humanos de 1975, en su estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo, a la luz de la Declaración de 2008 sobre la Justicia social para una globalización equitativa. Dicho documento cita a la Declaración de Filadelfia, producida por la OIT, donde reconoce la obligación solemne de fomentar entre todas las naciones, que permitan reclutar y seleccionar a los trabajadores que sean los más aptos, y con las mejores destrezas, conocimientos y habilidades posibles. De esta forma se

contribuye al bienestar común, brindando las garantías adecuadas para todos.

Por otra parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone en su artículo 26 párrafo 1 que la instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada, con arreglo al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Es menester destacar, que la instrucción técnica y profesional forma parte tanto del derecho a la educación como del derecho al trabajo. Entonces debemos preguntarnos ¿cuál es la importancia de la relación entre el desarrollo económico sostenible y el desarrollo de los recursos humanos?

Como afirmamos en el inicio de nuestro artículo, nuestro recurso humano es nuestro principal activo. Tenemos que reconocer que una tercera parte de nuestra fuerza trabajadora se ubica en el servicio público. Por lo tanto, hacemos bien en aclarar que el servicio público es una vocación, que en el siglo 21 requiere de un crecimiento profesional continuo, para lograr y mantener competitividad con el resto del mundo.

Es importante señalar que cuando hablamos de competitividad debemos hacer referencia a quienes son nuestros competidores. Nuestros competidores no son nuestros hermanos y hermanas puertorriqueñas. Más bien, lo son nuestros hermanos del Caribe, entiéndase

directamente Panamá, que fomenta un turismo comercial sostenible, República Dominicana y el estado de la Florida, el cual sirve de enlace entre los EE UU y el Caribe, Centro y Sur América.

Otros países de reciente creación, como lo es Ucrania, ha establecido programas de formación profesional orientados a fomentar el empleo, encaminados a producir resultados, procurar la flexibilidad entre sus trabajadores, que permite al final del camino obtener las competencias necesarias para la excelencia de las ejecutorias. Por otra parte, Francia e Indonesia, descentralizaron su sistema educativo para establecer sus propios currículos en cada región del país, acciones dirigidas a añadir valor competitivo. A tono con dicha filosofía, Canadá estableció unos Acuerdos de Desarrollo del Mercado de Trabajo, que permite la emisión de fondos públicos para adiestramientos, lo que resulta en que la ciudadanía pueda aspirar a un nuevo empleo, o adquirir experiencia laboral que beneficie a la sociedad canadiense. Específicamente, dicha gestión canadiense puede adoptarse en su totalidad en Puerto Rico ya que atiende la necesidad de la población juvenil en obtener experiencias de trabajo, y las armoniza con la población de mayor edad.

A través de estas ilustraciones vemos que no es casualidad qué las economías de estos países revelen solidez, o niveles

de crecimiento, gracias a las políticas implantadas a favor del crecimiento profesional de su capital humano. Un pueblo trabajador, educado, es un pueblo que se reinventa y progresa.

Ante esta coyuntura histórica, Puerto Rico tiene una invitación para transformar su competitividad económica. En dicho escenario, le corresponde a los servidores públicos asumir la misión de facilitar dicha transformación. ¿Qué herramientas tenemos? ¿Son necesarias? ¿Las conocemos?

Debemos reconocer que se han realizado unos esfuerzos importantes encaminados a los que integramos el servicio público de Puerto Rico tengamos herramientas que nos brinden las competencias necesarias para facilitarle al ciudadano la búsqueda de las soluciones a sus problemas y así producir para la isla.

El crecimiento profesional no puede ser una quimera en el servicio público. Aquellos que tenemos el privilegio de servir a Puerto rico a través del servicio público, tenemos el deber de fomentar toda alternativa que garantice el crecimiento profesional de todos los servidores públicos. Esta es una de las principales maneras para impulsar un desarrollo económico sostenible, y con ello generar los pasos necesarios para cumplir con la misión que se nos encomienda; y con ello, contribuir al estimulo continuo de la educación competente de toda nuestra sociedad,

particularmente de la población adulta, en un siglo donde los niveles de competencia laboral y profesional, habrán de definir el transcurso de las relaciones profesionales en el siglo 21.

Exhortamos a la excelencia en el servicio público, para que sea una realidad práctica. Somos de la convicción, de que un servidor público con mayor preparación, y convencido de la dignidad del trabajo, inspirará la confianza de la ciudadanía en sus instituciones de gobierno. Siendo así, el resultado garantizado será el orgullo de servirle al pueblo, junto a la satisfacción de desarrollar el desarrollo económico de la Isla.

Es cierto que la existencia de normas en las agencias públicas o empresas privadas, se interesan por las aspiraciones y los propósitos que guían sus instituciones. Sin embargo, es necesario que los patronos, y las organizaciones obreras entiendan la importancia del crecimiento profesional. Aunque existen leyes y licencias acordadas en los convenios, es necesario que tanto las agencias, como las empresas y los gremios sindicales, internalicen el alcance de la educación, a los efectos de generar una fuerza laboral pública y privada más consciente de sus derechos y obligaciones, y por lo tanto, alerta a los cambios económicos globales y regionales que nos conciernen.

F. El Deber de las Organizaciones Obreras en ser Transparentes con sus Afiliados, los Trabajadores.

En Puerto Rico, las organizaciones obreras son las encargadas de velar porque los trabajadores en una empresa pública o privada tengan el derecho de tener sus horas, salarios y condiciones de trabajo legítimas, y de la mejor forma posible. La asamblea legislativa aprobó la Carta de Derechos de Empleados Miembros de una Organización Laboral, Ley Núm. 333-2004[ix], dicha ley se predica en el respeto a la democracia sindical, la transparencia de las determinaciones del colectivo, la participación adecuada de los trabajadores y su libertad de ideas. Es en esta norma, donde se establecen unos derechos específicos tales como el derecho al voto, derecho a nominar candidatos, entregar un informe financiero de las operaciones económicas del gremio, derecho a libertad de expresión en las asambleas, obtener el insumo de los trabajadores en la fijación de cuotas, entregar copia de los convenios colectivos, el reglamento del sindicato o estipulaciones y observar el debido proceso de ley en sus procesos internos.

Esta ley le encomienda a los sindicatos sujetos a la autoridad de la Junta de Relaciones del Trabajo y de la Comisión Apelativa del Servicio Público[x] cumplir con todas sus disposiciones. La Ley le concede al trabajador treinta (30)

días para que presente el reclamo a ser investigado. Si existen motivos fundados para creer que se ha violado la ley, se inicia un proceso formal para, luego del trámite correspondiente, determinar si hay violación a la ley. Si es así, en el caso de la Junta dicho reclamo se determina finalmente mediante una Decisión y Orden, y se ordena el cese y desista de la conducta por parte de la organización obrera, sujeto a las penalidades que la Ley establece.

Reconocemos que debe existir mayor divulgación de esta Ley, para que el trabajador afiliado a una organización obrera pueda conocer sus derechos y exigir la reparación de sus agravios al sindicato que lo representa.

Nuestra política pública debe ser una de respaldo total a legislación que promueva la transparencia en la gestión fiduciaria de los gremios sindicales para el beneficio de los trabajadores. Por tal razón, endosaremos medidas legislativas, que promuevan la responsabilidad social y los valores éticos, y la confianza entre grupos que representen a trabajadores en Puerto Rico. Tenemos la certeza de que lo planteado en este apartado es un paso importante, para superar los retos éticos que nos plantean los conflictos de interés y la corrupción.

G. Conclusión

A través de este artículo hemos recorrido algunos de los senderos de la historia laboral de Puerto Rico en cuanto a su transformación social. De igual forma, cómo el impacto en la búsqueda de la Paz Laboral nos conduce a una economía inclusiva y sostenible en Puerto Rico.

Las legislaciones aquí reseñadas son el fruto de grandes luchas que anteceden su creación. Dichas normas fueron la respuesta del Estado luego de que hombres y mujeres ofrecieron su libertad, y en ocasiones su vida, por lograr una mejor calidad de vida para las presentes y futuras generaciones. Es necesario, que nuestro pueblo tenga la educación adecuada en materia de sus normas laborales, para que así fomenten el crecimiento profesional, la justicia laboral, mediante prácticas participativas que fomenten la Paz laboral y el máximo desarrollo económico.

Los patronos, los trabajadores, las organizaciones obreras, colegios profesionales y asociaciones de empresarios deben incluir la educación prioritariamente en su agenda de producción económica para el bienestar de Puerto Rico.

Como privilegiados por servirle a Puerto Rico, todos los servidores públicos tenemos la misión de facilitar el crecimiento económico de la Isla. Los retos de los nuevos tiempos nos sitúan en un escenario de inclusión y diálogo constante. Este viaje por la historia laboral boricua, nos servirá de guía para que actuemos bajo el palio de la Justicia

y la transformación económica y social en todas las instituciones públicas y privadas.

La historia de los pueblos se realza por la lucha y el resultado de las conquistas alcanzadas. Por lo que estos tiempos nos plantean ser íntegros y llenarnos de voluntad para afrontar los retos y así encaminarnos a una economía cimentada en la producción y en la participación de todos los sectores que integran nuestra economía.

No podemos caer en la indiferencia social, o en la mera observación de los acontecimientos que toman lugar en Puerto Rico, y en nuestros países hermanos.

Tenemos que ser proactivos, y apostar a nuestra capacidad. La transformación participativa que aquí planteamos solo se logra con un compromiso con los valores éticos, la búsqueda de entendidos, y la transparencia de nuestras acciones. De esta forma le garantizamos a las futuras generaciones un legado socio económico digno, con la capacidad de aprender y adaptarse a nuevos escenarios globales, orientado a la competitividad, y modelo internacional.

La historia invita a que todo servidor público sienta el llamado de construir un escenario participativo que fomente la movilización sostenida de nuestra economía, y que nos añada valor en el proceso de afirmar nuestro orgullo como

Pueblo. La invitación está abierta, es inclusiva, solo resta que todos nosotros la aceptemos.

[i] Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945. *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.*

[ii] Ley Núm. 333-2004. *Carta de Derechos de Empleados de una Organización Laboral.*

[iii] Reglamento Núm. 7947. (2010, noviembre). *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo..*

[iv] Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. 1 L.P.R.A. Art. II, Sec. 18.

[v] Conferencia Internacional del Trabajo 99a. 2010. *Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa,* (93). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_123393.pdf.

[vi] Vivoni, Farage v. Ortiz, Carro 179 D.P.R. 990 (2010)

[vii] Pérez v. AFF_87 D.P.R. 118 (1963)

[viii] *Id.* pág. 21.

[ix] Ley Núm. 333-2004, según enmendada. *Carta de Derechos Miembros de una Organización Laboral.*

[x] Plan de Reorganización Núm. 2-2010. Artículo 26.

REFERENCIAS

Conferencia Internacional del Trabajo 99a. 2010. *Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa,* (93). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_123393.pdf.

Reglamento Núm. 7947. (2010, noviembre). *Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo.*

Tomada, Carlos A. y Rigat- Pflaum. 1998. *Negociación Colectiva ante el Siglo XXI, Aportes para la acción sindical,* (12). www.fes.org.ar/PUBLICACIONES/NegCol_TomRigat.pdf.

Torres Rivera, Alejandro. (2013, mayo). *Bosquejo y Guía de Discusión para el Curso de Métodos Alternos a la Adjudicación.* (23-49). Puerto Rico: Universidad Interamericana de Puerto Rico. Facultad de Derecho.

Valdés Dal-Ré, Fernando. *2003. Conciliación, Mediación y Arbitraje en los Países de la Unión Europea: Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.* (24).