

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
PO BOX 191749
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-1749



LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES EN PUERTO RICO, ESCENARIOS PARA UNA NUEVA CULTURA DE TRANSFORMACIÓN PARTICIPATIVA UN RETO PARA EL SINDICALISMO Y AL EMPRESARISMO

Por: Jeffry J. Pérez Cabánⁱ

“Transformando a Puerto Rico hacia la Paz Laboral”



En nuestra isla, todos gozamos de una serie de recursos siendo el más importante nuestro capital humano. Estos avances en las relaciones obreros patronales se deben en gran parte, a la lucha de diversos líderes como Santiago Iglesias Pantín y Pedro Albizu Campos entre otros, que se debieron a la tarea de crear procesos normativos que en la actualidad se encuentran altamente protegidos por el Estado y que gozan del respeto de toda la sociedad.

Estas reglas, han sido el marco de confianza que ha propiciado el desarrollo económico y una clase trabajadora instruida. De esta forma, se logra el propósito de que sintamos seguridad, y la motivación para desarrollar la economía, concepto al que llamamos Paz Laboral.

Los retos que destacamos en nuestra exposición son: la forma de negociación colectiva, el establecimiento de métodos de solución de conflictos dentro de una economía globalizada y las responsabilidades que la ley le impone a los gremios sindicales a favor de sus trabajadores afiliados.

A. La Negociación Colectiva en el Desarrollo Económico

Nuestra Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, establecida en el 1952, como parte de la protección social que en ella se establece hacia el trabajador puertorriqueño, incorporó, la negociación colectiva. Esta figura se consignó en la Carta de Derechos en el Artículo II, Secciones 17 y 18, y otorgó 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.

El primer reto es la negociación máxime en momentos donde Puerto Rico pasa por grandes retos económicos donde necesita de todos sus habitantes para encaminarla a un bienestar primoroso.

El profesor Daniel Nina Estrella, en su libro *Mediación: Teoría y Práctica*, sostiene que la negociación coexiste con otros métodos alternos y la define como un proceso de diálogo entre dos o más personas que intentan superar diferencias por vía de identificar los intereses lo cual les asiste en superar las posiciones iniciales, 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.



No obstante, reconocemos que no siempre existe la disposición para efectuar los procesos de negociación y llegar a los acuerdos deseados. En la Junta, hemos podido observar que el proceso de la Negociación Colectiva se torna en uno muy adversativo. Este tipo de dinámica representa un reto de potenciales conflictos con consecuencias nefastas en lo económico y social para Puerto Rico. Este reto lo invitamos a superar con una transformación de dicho enfoque. Creemos que la negociación colectiva en Puerto Rico debe ser absolutamente participativa.

Compañeros, ante un escenario de economía global resulta imperativo reinventarse, para lograr acuerdos satisfactorios de forma rápida pero conscientes del reto global que se nos plantea por lo que debemos lograr ser competitivos y añadirle valor a nuestros trabajos sin que se afecten derechos adquiridos. Tenemos que anotar que una negociación adversativa provoca que se despilfarren recursos y tiempo en disputas innecesarias.

Tenemos que replanteamos el fin que la ley nos encomienda y ver el bienestar común a través de negociación de convenios conscientes de la realidad social y de la empresa organizada.



En Puerto Rico resulta necesario en nuestros días enfrentar los retos y añadir valor a nuestro desarrollo económico así como a la calidad de vida. La negociación colectiva es una herramienta vital para lograr esta meta, pero para que se promueva un balance entre los valores e intereses de la producción económica y unas mejores condiciones de trabajo tienen que darse ciertas circunstancias. Por lo que hacemos nuestra exhortación a la negociación colectiva participativa en Puerto Rico, utilizando como enfoque estos diez (10) elementos que a nuestro juicio impulsan este concepto:

- 1) *La situación financiera de la empresa. Que ambas partes con detenimiento observen el cuadro fiscal, y hagan un análisis de las proyecciones económicas de la misma, para de esta manera fomentar la transparencia e inclusividad.*
- 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) *Al momento de trazar las metas y aspiraciones de la empresa se tome en cuenta su recurso humano, particularmente lo relacionado con la experiencia y aspiraciones de crecimiento profesional.*
 - 4) *Que el crecimiento profesional de todos, se garantice según la empresa se abra a nuevos nichos de mercados. Además, que se desarrollen nuevas destrezas en ruta a explorar la reinvención de nuevas avenidas de desarrollo económico.*
 - 5) *La participación y la comunicación en la toma de decisiones institucionales.*
 - 6) *Métodos Informales de solución de disputas 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 necesidad de las partes de comunicar 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 son una herramienta que nos ayudan a tener un recurso humano motivado y presto a servir transformando nuestra economía, compitiendo de tú a tú con el resto del mundo, logrando así aquello que llamamos la Paz Laboral.

B. Los métodos alternos para resolver conflictos, una solución transformadora

El establecimiento de métodos para la solución de conflictos hoy renace como una alternativa para alcanzar la Justicia en los tiempos presentes.

En Puerto Rico, entre los diferentes métodos de solución de conflictos vigentes en el ámbito laboral se encuentra el arbitraje, la mediación y la conciliación. En nuestro sector laboral existen diferentes foros y mecanismos para atender las disputas, estén o no organizados los trabajadores por una organización obrera.



La isla no cuenta con una Legislación sobre arbitraje obrero patronal, mas sí existe una sobre arbitraje comercial. Nuestra jurisprudencia emitida por el Tribunal Supremo es rica y abundante interpretando la figura del arbitraje obrero patronal a pesar de la inexistencia de normativa. Puerto Rico al ser una isla influenciada por diversas corrientes políticas y económicas, resulta esencial una guía clara sobre el arbitraje obrero patronal que logre la confianza de todos los actores del quehacer laboral.

Esa legislación debe discutir su alcance, sus requisitos, el foro estatal que debe atender las controversias sobre impugnación. Entiéndase si debe ser la Rama Judicial como lo es en la actualidad o un organismo administrativo como lo pudiera ser la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, lo cual incentive a las empresas a ubicar cláusulas de arbitraje sin ser injustas ni onerosas para el empleado ni la empresa. Legislación que subsane detalles que no se han atendido para mejorar la efectividad del proceso, entre otros aspectos.

Existen otros métodos alternos de solución de conflictos tales como la mediación, la intervención neutral y la conciliación, métodos mucho más rápidos y efectivos para alcanzar la misión de lograr la paz laboral en Puerto Rico. Somos del criterio que estos métodos de

solución de conflictos serán parte esencial de la administración de la justicia en el derecho laboral puertorriqueño, máxime cuando Puerto Rico y el mundo están inmersos en una economía globalizada.

◦ C. El Deber de Transparencia de las Organizaciones Obreras hacia el Trabajador, un reto de fiducia

Un reto que reviste de importancia lo es el Deber de las Organizaciones Obreras en ser transparentes con sus afiliados, los trabajadores. En Puerto Rico las organizaciones obreras son las representantes 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**ⁱⁱ 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. Esta ley, establece 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 Públicoⁱⁱⁱ cumplir con todas sus disposiciones. La Ley le concede al trabajador treinta (30) días para que presente su reclamo el cual será 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, la Junta determina finalmente a través de una Decisión y Orden que se ha violado la ley y se ordena el cese y desista de la conducta.

Se acabaron esos tiempos donde las organizaciones obreras tomaban decisiones para beneficio del liderato y no para el trabajador. Hoy día, nuestras uniones son mucho más cuidadosas al tomar sus decisiones e inclusivas en su ejecución. Por lo que existe una tendencia positiva en la consulta a los trabajadores sobre las decisiones que afectan al gremio.

En nuestra opinión está surgiendo una nueva generación de líderes obreros, adaptados a la necesidad del trabajador presente, que comprenden que la organización obrera trabaja para el colectivo y se debe a cada trabajador.



Es por eso que el Patrono, debe reconocer esta realidad y abrazar el método de negociación aquí planteado, uno de tipo Participativo.

- El reto, para todos los presentes es respaldar legislación que amplíe la transparencia de los gremios hacia sus afiliados y fomente las relaciones laborales armoniosas.

Conclusión

Hemos recorrido por senderos en los diversos retos que se nos presentan en las relaciones obreros patronales en Puerto Rico para alcanzar su genuina transformación.

Los retos de los nuevos tiempos nos invitan a que le brindemos un abrazo a la inclusión, la transparencia y el diálogo. Esto se hace, con acciones pequeñas para así, impactar las vidas, de todo el capital humano y del empresario.

La historia de los pueblos se realiza por la lucha por el bienestar colectivo y la integridad de sus actos, es así como honramos los resultados de sus conquistas.



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 la justicia

Como parte de esa receta de propuestas y soluciones a los retos será necesaria que todos sientan y respondan al llamado que el pueblo exige. Hay que ofrecer una mejor comunidad para las presentes y futuras generaciones. Gracias por el privilegio y el honor de su atención en este Congreso Laboral.

i Autor es el Presidente de la Junta de Relaciones del Trabajo

ii Ley Núm. 333-2004, según enmendada también conocida como la Carta de Derechos Miembros de una Organización Laboral

iii Plan de Reorganización Núm. 2-2010, Artículo 26