

La organización sindical de trabajadores de cuello blanco: El caso de la Asociación de Empleados del E.L.A.

Por Carlos R. Carrión Crespo

Entre 1984 y 1999, laboré como empleado de oficina en la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, una exitosa entidad financiera que rinde servicios exclusivamente a los empleados del gobierno. De dichos quince años, pasé ocho en el liderato del sindicato, cuya matrícula era obligatoria para los empleados de oficina no definidos como profesionales, confidenciales o supervisores. En estas funciones, recibí la impresión de que los empleados sienten una identificación mixta con los empleados del sector público, con los de las corporaciones públicas y con los del sector privado. En vista de estas peculiaridades y en honor a las luchas y experiencia que compartí con ellos, intereso estudiar el modelo particular de organización sindical que siguió este grupo de trabajadores.

Exploraré primero el carácter del trabajo que desempeñan estos trabajadores, mediante una descripción del desarrollo tanto de la Asociación de Empleados como del trabajo de cuello blanco en Puerto Rico. Luego realizaré una revisión de la literatura sobre los modelos de sindicación que han adoptado estos trabajadores. Finalmente, analizaré las relaciones colectivas de trabajo de los empleados de la AEELA a la luz de la literatura. Mucha de la información utilizada es de conocimiento personal.

Mi hipótesis es que este grupo busca mejorar su nivel de vida a través de la negociación colectiva de seguridad de empleo y de beneficios económicos que le permitan desenvolverse en el mercado de consumo, más que un mayor control del trabajo o participación en las decisiones de la empresa. A pesar de ello, ha reaccionado con más militancia cuando sus integrantes se han sentido amenazados por la mecanización. Luego de completar la investigación, he hallado que se trata de

una comunidad de intereses típica de empleados de cuello blanco, pero que carece de referentes en el sector privado de la economía. Por lo tanto, el grupo recurre a referentes en el sector más parecido, que es el de cuello blanco en las corporaciones públicas.

El origen de la AEELA y la expansión del trabajo de oficina en Puerto Rico

El gobierno de Puerto Rico trató a sus trabajadores como “servidores públicos” y les negó el derecho a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo desde los inicios del sistema de servicio civil, en 1907. Ello no impidió que dichos trabajadores se unieran en acciones colectivas, tanto ante la autoridad central del Estado como ante las de sus respectivas agencias. Los primeros empleados públicos en decretar una huelga fueron los de obras públicas de San Juan, en 1900.¹ Los maestros, a su vez, se organizaron profesionalmente dentro de la Asociación de Maestros de Puerto Rico en 1911 y encabezaron tanto la lucha contra la anglificación de la educación como el nacionalismo cultural que el Partido Popular Democrático asumió casi treinta años después.² A pesar de que se constituyó sobre bases ideológicas y fuera de la Federación Libre de Trabajadores (FLT) y de la Federación Estadounidense de Trabajadores (*American Federation of Labor*, AFL), a la cual la primera se había afiliado, esta Asociación decretó una huelga el 7 de mayo 1919 en la cual sus integrantes se negaron a renovar los contratos anuales hasta no obtener alzas salariales. La misma culminó con la satisfacción de las reivindicaciones por la vía legislativa.³

Así las cosas, los trabajadores de obras públicas fueron los primeros en recibir la protección de leyes de horas de trabajo⁴ y de salario mínimo,⁵ así como garantizando su salario⁶ y el pago del mismo.⁷ Los maestros, el sector más numeroso tanto de empleados de cuello blanco como de empleados gubernamentales, han sido cobijados por leyes separadas de los demás empleados

públicos desde inicios del siglo XX.⁸ Los demás empleados gubernamentales lo han sido bajo leyes especiales, de corte más paternalista.⁹

El aumento en actividad huelgaria de 1915-1918 coincidió con una crisis económica causada por la Primera Guerra Mundial.¹⁰ En 1919, la Legislatura creó estatutariamente la Comisión de Conciliación y Mediación,¹¹ de este modo dando permanencia y jurisdicción general a las Juntas de Arbitraje que se habían creado por orden ejecutiva en dos ocasiones particulares durante los dos años anteriores.¹² En marzo de dicho año, un grupo de empleados municipales e insulares fundó la Asociación de Empleados del Gobierno Insular con la intención de promover legislación para mejorar sus salarios.¹³ A pesar de que los nombres son similares, esta no fue la precursora de la AEELA.

La AEELA como parte del modelo burocrático

En 1921 se aprobó la ley que fundó la “Asociación, Fondo de Ahorro y Préstamos de los Empleados del Gobierno Insular”, antecesor de la AEELA, para fomentar el ahorro en el servicio civil según su primer artículo, en un momento en que éste no era muy numeroso y la economía local era predominantemente agrícola. Ese año los jefes de agencias, llamados Secretarios Ejecutivos, eran todos puertorriqueños por primera vez.¹⁴ Ellos, a su vez, nombraban la directiva del Fondo de Ahorros.¹⁵

Vicente Géigel Polanco, senador por acumulación por el Partido Popular Democrático durante los años 1941 al 1948 e ideólogo principal de la legislación social en Puerto Rico, clasificó esta Ley como parte de la misma. Definió esta clasificación como “el conjunto de leyes, instituciones, actividades, programas de gobierno y principios destinados a establecer un régimen de justicia social a través de la intervención del Estado en la economía nacional, del mejoramiento

de la vida de la comunidad y de medidas para garantizar el disfrute de la libertad y el progreso general del pueblo,”¹⁶ a través de la protección de los “grupos sociales que han menester de la acción tutelar del Estado”,¹⁷ como los trabajadores. La necesidad de tutela es un elemento importante de esta filosofía legal, que partía de la premisa de que estos grupos, dejados a su arbitrio, se perjudicarían a sí mismos.

En efecto, los componentes de dicha Ley compartían algunos elementos de dicho principio. Aunque el concepto de “ahorros y préstamos” se hallaba en la Ley que autorizaba la creación de cooperativas,¹⁸ los cuerpos directivos del Fondo de Ahorros no era electo por sus socios como en aquéllas. Así, un empleado que tomara dinero a préstamo del Fondo de Ahorros debía prometer que no renunciaría mientras estuviera vigente el préstamo.¹⁹ Si la Junta de Directores sospechaba que lo haría o que sería destituido, podría declarar la deuda vencida e incautar su sueldo hasta que la saldara.²⁰ Tampoco se le podría conceder una licencia sin sueldo mientras debiera dinero al Fondo.²¹ La renuncia con fines de defraudar al Fondo era un delito menos grave.²²

De este modo, el Fondo de Ahorros tenía las características de las medidas de control del trabajo a través de la deuda, como en las tiendas de raya.²³ No es parte de este estudio verificar si en realidad logró dicho propósito, sino establecer que el mismo se ajustaba a la filosofía de la época. El concepto paternalista se hallaba presente en las medidas de control, como las que toma un padre de familia. En este caso, como Foucault lo caracterizó, el trabajo fue una institución de secuestro, similar a la cárcel y al hospital mental.²⁴

En la década de 1920, los patronos en los Estados Unidos adoptaron programas paternalistas de ayuda al empleado.²⁵ Como una alternativa a la coerción, compitieron con las comunidades por la lealtad de los trabajadores, ofreciéndoles incentivos para identificarse con las empresas. Así nació lo que Cohen llama la “beneficencia corporativa” que proveía a los

trabajadores incentivos para que no dejaran la empresa. Estos intentos fueron infructuosos debido a que los empresarios no se ofrecían a escuchar y remediar los planteamientos de los trabajadores. El resultado fue que los trabajadores se decepcionaron pero desarrollaron una ideología de capitalismo moral.

Este fenómeno se dio también en el plano internacional. El Artículo 427 del Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial en 1919, consignó el principio de que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía, subrayando la importancia que daban las potencias bélicas a las repercusiones del trabajo en las relaciones de poder entre y dentro de los países. También se constituyó la Organización Internacional del Trabajo como un organismo adjunto a la Liga de las Naciones, pero con participación de los sindicatos y patronos junto a los gobiernos. Así, se buscó una alternativa a la confrontación.

La filosofía económica y administrativa del gobierno de Puerto Rico sufrió una transformación sustancial en las próximas cuatro décadas, lo cual repercutió en el Fondo de Ahorros. En 1925, se amplió la matrícula del Fondo de Ahorros para incluir a los catedráticos de la Universidad de Puerto Rico y a todos los miembros de la Policía.²⁶ En 1937, cuando la Ley se enmendó casi en su totalidad, se añadió a los empleados legislativos y se amplió el propósito del Fondo de Ahorros a “propender por todos los medios y recursos a su alcance al mejoramiento y *progreso individual y colectivo* de los elementos que la integran en el orden económico, moral y físicamente”.²⁷ (Bastardillas suplidas) Esto reafirmó el propósito de proveer un canal de progreso distinto a los sindicatos: no se trataba de trabajadores sino de “servidores”, a los que el gobierno supliría lo necesario sin tener que recurrir a la acción concertada. El año siguiente, se aprobó la Ley Insular de Relaciones del Trabajo, que concedió el derecho a la negociación colectiva a los

empleados de la empresa privada y a los de numerosas corporaciones públicas, pero no a los del gobierno central.²⁸ Esto se consignó en la Constitución de 1952.

La filosofía paternalista se mantuvo a través del periodo que estamos estudiando. En 1971, el Presidente de la Junta de Directores indicó que la AEELA brindaba las condiciones favorables de empleo que el gobierno no podía ofrecer.²⁹ Dos años después su sucesor, el conocido jurista José Nilo Dávila Lanausse, favoreció públicamente la sindicación de los empleados públicos³⁰ e indicó que crearía centros vacacionales para los empleados públicos, para lo cual visitó el centro educativo que el sindicato Norteamericano de Trabajadores Automotrices (UAW, por sus siglas en inglés) había creado hacía dos años.³¹ La filosofía de promover el bienestar colectivo e individual le permitió reconocer la existencia de sindicatos, mientras buscaba crear beneficios similares a los que éstos ofrecían. La AEELA ratificó de este modo su condición de instrumento del gobierno para retener la fuerza de trabajo.

El trabajo de oficina dentro del modelo económico

La visión que emergía al final del Nuevo Trato en EU, según Alan Brinkley,³² era que el poder fiscal del Estado se usaría para prevenir depresiones y asegurar un empleo pleno, así como un rol estatal activo para proteger a los ciudadanos de las vicisitudes de la economía. Estas ideas formaron la agenda “liberal” de la generación siguiente, aunque el lazo entre ambas era frágil. Se aprobó una ley para promover el empleo y la educación de los veteranos, lo que los liberales esperaron en vano que se ampliara al resto de la población. Los sindicatos lucharon por la Ley de Empleo Pleno, pero la oposición fue tal que se aprobó una versión aguada. Brinkley asegura que lo más importante de dicha Ley es que posibilitó el lazo entre el programa de seguridad social y el gasto gubernamental para el crecimiento económico.

La transformación económica generó “una expansión de los empleos intermedios en la jerarquía salarial: empleados de oficina en las empresas, el comercio, el sector de servicios y el gobierno.”³³ Este proceso generó para los trabajadores una alternativa a la lucha de clases, a través del progreso individual. En el gobierno, se revaloró el servicio público y se crearon expectativas de movilidad social a sus integrantes, particularmente los provenientes de sectores medios y profesionales.³⁴ Mientras el nivel de alfabetización de los puertorriqueños aumentó de 68.5% en 1940 a 75.3% en 1950 y 83.0% en 1960, lo cual representó un aumento de 21.1%, la matrícula universitaria pública aumentó de 5.6% en 1940 a 11.3% en 1950 y 18.2% en 1960, un aumento de 325%.³⁵ La educación, a su vez, permitía al capital reproducir su dominio sobre el trabajo, al facilitar el manejo de las nuevas tecnologías y transmitir los valores del progreso individual.

El tipo de trabajo que realizaban los empleados de la AEELA fue típico de este proceso. Tres de los entrevistados, ex empleados y líderes sindicales de la AEELA, provinieron de escuelas técnicas en Hato Rey a las que sus padres no tuvieron acceso. Dos de ellos provenían de familias de inmigrantes rurales y el tercero siempre vivió en Naranjito.³⁶ Los exámenes de entrada eran muy rigurosos y requerían preparación post-secundaria: en un caso, el entrevistado fue el único de cinco aspirantes que lo aprobó.³⁷

En la década de 1950, Puerto Rico había entrado en un desarrollo industrial acelerado, con una ideología desarrollista de corte populista. El servicio público se había convertido en un arma valiosa para combatir el desempleo y servir de apoyo al desarrollo económico. La Asociación de Empleados había crecido con este hecho, así como por los cambios en la ley que hemos visto. La tecnología informática comenzó a llegar a Puerto Rico durante esta década, como parte de la estrategia de desarrollo económico.³⁸ Se redujo tanto el grupo trabajador como el total de empleados, particularmente en el sector agrícola: en consecuencia, el Secretario del Trabajo creó

en 1960 una Oficina de Investigaciones sobre Desempleo Tecnológico.³⁹ Aunque el área de servicios financieros no estuvo bajo este estudio, la creación de la Oficina refleja que existía miedo a los efectos de la tecnología sobre el grupo trabajador.

La sindicación dentro del nuevo modelo burocrático

El Nuevo Trato significó la expansión del estado y del orden administrativo. Rexford Tugwell, conocido planificador de esta era a quien el Presidente Roosevelt nombró gobernador en 1941, apoyó la reorganización gubernamental iniciada en la legislatura en 1942.⁴⁰ Así, entre 1940 y 1949, año en que se dio una reforma administrativa general, se crearon más de 20 agencias, la mayoría corporaciones públicas.⁴¹ El presupuesto de gastos del fondo general se multiplicó casi seis veces, de \$16 millones a \$95 millones,⁴² lo cual significó un gran influjo de dinero para el Fondo de Ahorros, pues casi todos los empleados gubernamentales debían participar en el mismo.

Con la excepción de los maestros, las huelgas en el sector público se habían realizado exclusivamente entre los empleados manuales.⁴³ Las corporaciones públicas estaban cubiertas por la Ley Insular de Relaciones del Trabajo, y la actividad sindical aumentó en el sector público a partir de 1944.⁴⁴ Los 400 telegrafistas y empleados de la Autoridad de Comunicaciones, agremiados bajo la Confederación General de Trabajadores (CGT, por sus siglas), fueron ese año los primeros empleados de cuello blanco, fuera de los maestros, en lanzarse a la huelga: lo hicieron dos veces el mismo año. Es notable que la primera fue contra la Cámara de Representantes,⁴⁵ mientras la segunda logró el reconocimiento del derecho a negociar un convenio colectivo:⁴⁶ en fin, lucharon por concesiones tanto en el frente político como en el económico-- igual que lo hicieron los maestros veinticinco años antes.

La división de la CGT en 1945 dio paso a la atomización y balcanización del movimiento obrero, tras lo cual las organizaciones norteamericanas establecieron una presencia mayor, muchas veces con el apoyo del gobierno insular, por el temor a la competencia que representaban los trabajadores con sueldos más bajos dentro de la jurisdicción norteamericana.⁴⁷ Los sindicatos “internacionales” no se dedicaron a organizar entre los empleados gubernamentales puertorriqueños fuera de las corporaciones públicas, quienes no fueron cobijados por el derecho a la negociación colectiva provisto en la Constitución de 1952, tal vez porque este sector laboral norteamericano no compartía esta preocupación de sus contrapartes del sector privado.

La primera evidencia que he hallado de que un sindicato norteamericano organizó un gremio de empleados públicos fue cuando la Federación Estadounidense de Empleados Estatales, de Condados y Municipales (American Federation of State, County and Municipal Employees, AFSCME por sus siglas en inglés), fundó la Federación de Empleados del Gobierno Estatal de Puerto Rico en 1960,⁴⁸ apenas cuatro meses antes de que la Legislatura reconociera el derecho de las organizaciones de empleados públicos a recaudar cuotas a través de la nómina gubernamental.⁴⁹ El patrón de cabildeo legislativo de la época sugiere que esta secuencia no es casual, sino que la AFSCME se hallaba gestionando este reconocimiento. La AFSCME repitió la tarea treinta y tres años después al afiliarse a la Unión General de Trabajadores con la intención expresa de cabildear a favor del reconocimiento legislativo la negociación colectiva para los empleados públicos, lo cual tiende a confirmar este parecer. Más aún, cuando esta fusión fracasó la AFSCME fundó el sindicato Servidores Públicos Unidos para mantener su presencia en la isla y reclutar una gran cantidad de empleados públicos.

Cuando la Unión de Tronquistas desafió la alianza entre los sindicatos norteamericanos y el gobierno, en la década de 1960, se creó un clima propicio para lo que ocurrió a partir de 1964: la retirada de Luis Muñoz Marín de la gobernación debilitó el control que el Partido Popular Democrático, oficialista desde 1940, había tenido sobre las organizaciones sindicales en Puerto Rico. El vacío de poder centralizador que este acontecimiento creó hizo que el ciclo de creación de sindicatos independientes se intensificara, dejando espacio libre para los intentos unitarios que se suscitaron a finales de esta década y principios de la siguiente y culminaron con la fundación del Movimiento Obrero Unido (MOU).⁵⁰

Dicho Movimiento agrupó tanto trabajadores industriales como de cuello blanco, incluso de corporaciones públicas y, por primera vez, del gobierno, en un esfuerzo por cifrar las esperanzas de la solidaridad de clase en un cuerpo unitario en torno a asuntos que concernían a todos los trabajadores tanto dentro como fuera del centro de trabajo. Sin embargo, dependía del compromiso de los líderes y no buscaba activamente la intervención de las matrículas.⁵¹ En 1975, los líderes de los sindicatos de las corporaciones públicas salieron del MOU y fundaron la Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado (CUTE),⁵² mientras los trabajadores industriales se mantuvieron dentro de la AFL-CIO o en sindicatos agrupados por industria.⁵³ La tasa de sindicación de los trabajadores de la banca y el sector del servicio se redujo a prácticamente cero durante esta época. Las organizaciones que agrupaban a los trabajadores del gobierno central y municipal, por su lado, se mantuvieron fuera de los organismos unitarios y agrupaban empleados de una sola autoridad nominadora. En 1982, sus organizaciones con mayor interés en la solidaridad de clase fundaron el Concilio General de Trabajadores-- cuyo acrónimo (CGT) evocaba la entidad que había existido cuarenta años antes.⁵⁴

Análisis teórico: La proletarización de empleados de cuello blanco

Con el advenimiento de la industrialización, los dueños de las empresas delegaron el control del trabajo a ciertos empleados. Además, implantaron programas de “gerencia científica”. Ello incluyó mecanizar, estandarizar y racionalizar mucho del trabajo administrativo, por lo que los empleados que lo llevaban a cabo perdieron parte del control que tenían sobre el mismo.⁵⁵ La tecnología tiene un impacto significativo sobre varios aspectos de las condiciones del empleo, como el ritmo del trabajo, el control sobre el proceso, las destrezas necesarias, la higiene industrial (como la exposición a químicos, lesiones por tensión repetitiva y tensión emocional), la seguridad de empleo, las oportunidades de ascenso y los salarios.⁵⁶

Los cambios tecnológicos por lo común han obrado en beneficio exclusivo de los patronos.⁵⁷ La experiencia histórica es que la tecnología reduce la capacidad de negociación de los trabajadores⁵⁸ porque aumenta el control que tienen los patronos sobre el centro de trabajo y acelera el proceso de proletarización. Por ejemplo, la reducción en plusvalía que resultó de la reducción en la jornada de trabajo diaria de diez a ocho horas, a fines del siglo XIX, se recuperó en pocos años mediante el uso de la tecnología.⁵⁹

La reacción al proceso de proletarización varió entre los empleados de cuello blanco de los diferentes países, pero en general vieron a los sindicatos como una avenida para proteger sus intereses.⁶⁰ Tanto los sectores más diestros como los más proletarizados se benefician del gremialismo: los primeros por exclusión de los competidores y los segundos por la profesionalización.⁶¹ Sin embargo, las organizaciones no necesariamente mantienen esta posición permanentemente, sino que pueden adoptar el enfoque contractual en momentos dados.⁶² El sindicalismo abierto puede ser una estrategia particularmente exitosa cuando la burocratización reduce la movilidad laboral y despersionaliza las condiciones de trabajo.⁶³ En agosto de 2003, los

trabajadores nigerianos de cuello blanco de la empresa petrolera Dutch Shell declararon una huelga por el temor a perder sus empleos por la globalización.⁶⁴ Irónicamente, la negociación colectiva burocratiza aún más el centro de trabajo a través de la uniformidad.⁶⁵ En fin, la tendencia a buscar un sindicato depende del nivel de proletarización de los empleados y de la amenaza que se cierne sobre ellos.

Identidad, clase social y comunidad de intereses

La clase social se constituye en su interacción con los demás grupos. La formación de una clase antecede cualquier estructura de clases. Suh explica que la formación de una clase social, comprendida como un “proceso histórico en el que unos agentes colectivos articulan sus intereses o identidades colectivas en términos de clase en relación a otras clases”, debe explicarse en torno a la distinción legal e institucional; la cultura política corporativa y burocrática; la lucha con la clase obrera; y la industrialización y el estado. La clase no es una categoría estructural sino coyuntural, por lo que debe analizarse el ambiente cultural de las articulaciones que las crean.⁶⁶ En los países en los que prevalecen las distinciones legales y culturales entre los trabajadores manuales y los administrativos, estos últimos adoptan un espíritu de clase. En los casos en los que los ideales igualitarios se imponen, se crea un espíritu conjunto entre ambos grupos. Si otras clasificaciones cobran mayor importancia, sin embargo, dicho espíritu no se crea entre los empleados de cuello blanco hasta que interviene la proletarización.

La proletarización redujo el bienestar económico de los trabajadores de cuello blanco de nivel más bajo al de los trabajadores manuales más diestros. Ello, sin embargo, no tuvo el efecto de agrupar totalmente a los trabajadores de cuello blanco con los industriales en ningún país capitalista: por ende, no se formó una estructura social polarizada entre la burguesía ni una clase

obrero amplia. Lo que motivó a los trabajadores de cuello blanco a adoptar la acción colectiva— aún con escasos recursos, intereses poco acoplados y poco poder colectivo— fue un enemigo fácilmente identificable: el patrono o el gobierno que amenazó con proletarizarlos y reducir su bienestar económico.⁶⁷

En Europa, este proceso se generalizó luego de la primera guerra mundial, en el contexto de un alto desempleo e inflación y una movilización que afectó por primera vez a este grupo.⁶⁸ Fue una identidad forjada en la desesperación. Aún así, la tasa de integración sindical es mucho más baja para estos trabajadores que para los industriales.⁶⁹ La relación entre las tasas por sector varía tanto de país en país que no sostiene la teoría de que las tasas son mayores entre los empleados de cuello blanco si lo son en el industrial.⁷⁰ Los empleados de cuello blanco en el sector privado tienden a desarrollar una tasa de sindicación más baja porque trabajan en lugares más pequeños y menos burocratizados, a la vez que se identifican más con la esperanza del progreso individual. A medida que dicha esperanza se troncha y dependen de la acción colectiva para revivirla, se aumenta la tasa de afiliación sindical.⁷¹ Con el crecimiento del grupo y el debilitamiento de las distinciones por “color del cuello”, no han desaparecido los obstáculos sino que se ha elevado el nivel jerárquico en el que se traza la distinción, pues los conflictos emergen entre las escalas más altas, o quienes tienen unas credenciales educativas mayores, y los de escalas más bajas.⁷²

Los trabajadores de cuello blanco tienen sus propias aspiraciones, distintas a las de los trabajadores industriales: por ejemplo, buscan mejores planes de vacaciones y enfermedad, seguros y acciones que los de los trabajadores industriales, pero menos fondos suplementarios de beneficios por desempleo que aquéllos. Al final, sin embargo, los convenios colectivos tienden a parecerse más de lo que se distinguen de los de los trabajadores industriales.⁷³ La literatura difiere en cuanto a si estos grupos son parte de la clase obrera o son parte de una nueva clase “media”.

Para algunos, no son productores de mercancías y por ende constituyen una clase “profesional-gerencial” dedicada a reproducir el modo de producción y la ideología, o hasta una “nueva pequeña burguesía”.⁷⁴

Los Weberianos hacen la distinción a través de la conducta de cada grupo en el mercado de consumo, su situación de empleo y su prestigio social.⁷⁵ Otros no hacen tal distinción y discuten el desarrollo de una nueva clase obrera por la proletarización creciente de este grupo a través de los aparatos administrativos del capital monopolista.⁷⁶ Esta distinción influye sobre el modelo de organización gremial que los trabajadores escogerán. Históricamente, los trabajadores de cuello blanco se visualizan a sí mismos de manera distinta, según la dinámica política, legal y cultural de cada país. En ninguno de ellos la proletarización, por sí sola, les creó una comunidad de intereses antagónica.

El entorno cultural influyó el rumbo que tomó su identidad. En los Estados Unidos, este grupo no formó una identidad colectiva propia en sus inicios debido al individualismo e la cultura política. Sus organizaciones nacieron en gran parte debido a factores externos.⁷⁷ La participación mayor de las mujeres en los niveles inferiores-- motivado por la falta de hombres diestros, un aumento en el nivel educativo de las mujeres, el control de la natalidad y el bajo costo del trabajo femenino-- y el discrimen en su contra en los niveles superiores⁷⁸ puede haber contribuido a la falta de solidaridad conducente a la unidad de clase.

Un autor clasificó en 1973 a los empleados de cuello blanco “más bajos” de América Latina, es decir los más proletarizados, dentro del sector más pobre de la población, constitutivo del “pueblo”, en contraste con las elites que ocupaban el cinco por ciento más rico de la población y los “servidores civiles”, que formaban parte de la capa media de quince por ciento de la población.⁷⁹ En Chile, por ejemplo, algunos de ellos participaron en la década anterior en el

movimiento de pobladores, o de toma de terrenos, aún a riesgo de perder sus empleos, porque no podían pagar viviendas. Este movimiento se solidarizó con otros sectores del pueblo que compartían dicha situación o sólo podían pagar vivienda mínima, que juntos sumaban el 67% de la población.⁸⁰ Esta solidaridad se tradujo en una alianza de clases que llevó al triunfo de una coalición de partidos de izquierda en las elecciones de 1970.

La juridificación y su impacto sobre un centro de trabajo

La legislación que sancionó la negociación colectiva cumplía el propósito de nivelar la relación de fuerzas en cada unidad productiva, permitiendo que los trabajadores pudieran presionar a sus empleadores para que satisficieran sus necesidades en cuanto a salarios, beneficios marginales y condiciones de trabajo. Estas leyes se aprobaron en épocas de menor innovación técnica que las posteriores.⁸¹ Richardson sugiere que la tecnología reduce la capacidad de los sindicatos de tomar ventaja de esta legislación, por falta de capacidad real para presionar a los patronos.⁸² Veamos cómo la literatura al respecto permite analizar el caso de Puerto Rico.

Según Mario Roche Velásquez, el gobernador Luis Muñoz Marín provocó el deterioro en la fuerza colectiva del movimiento obrero, al ocasionar la división de la CGT y reprimir al sector contestatario. Luego aprovechó para impulsar su agenda de industrialización sin oposición y sustituyó a los sindicatos en su rol de protector de los trabajadores.⁸³ De este modo, se intensificó la necesidad del cabildeo legislativo como medio para obtener beneficios⁸⁴—al parecer un fenómeno paralelo al uso de la educación como descrito anteriormente, pues privilegiaba la acción de líderes individuales y la tutela gubernamental sobre la movilización colectiva. Además, cifraba en el gobierno las esperanzas de los grupos.

Este debate nos obliga a analizar la relación entre legislación y movimiento sindical. A través de la historia, las necesidades de las clases sociales que dominan el modelo de desarrollo

económico imperante en una sociedad han llevado a codificar las normas de las relaciones de trabajo en forma de leyes. Spiros Simitis (1986) señala que una de las formas en que el estado interviene en el mercado de trabajo es a través del proceso que hemos descrito, que se ha dado en llamar “juridificación.”⁸⁵ El derecho, indica Robert Seidman, incide en el desarrollo económico y social por ser un instrumento de cambio social más que por tener alguna influencia sobre el comportamiento.⁸⁶ Simitis añade que la “juridificación” de las relaciones laborales no fue igualmente intensa en todos los países, pero en todos ellos la industrialización excluyó otras alternativas de canalización de las relaciones laborales. Por ejemplo, Francia estableció normas abarcadoras que afectaban a todos los empleados, mientras Inglaterra establecía normas de aplicación general.

El proceso comienza con una fase reactiva, durante la cual las intervenciones del estado responden a consecuencias específicas de la industrialización y las relaciones laborales en general se dejan al arbitrio exclusivo de las partes. En la segunda fase, las intervenciones que se han ido acumulando se integran en una política general dirigida a reglamentar a largo plazo el desarrollo económico y social. En esta etapa, el interés estatal va concentrándose en la prevención en lugar de la reacción. Las leyes son usualmente el vehículo exclusivo de reglamentación, particularmente en la primera fase de la conversión de las relaciones laborales al régimen jurídico, en la que el Estado interviene directamente con las relaciones contractuales y con el poder decisorio de las partes.

A medida que avanza el proceso, el Estado reclama la competencia exclusiva sobre áreas mayores de acción individual. Luego se le añaden otras fuentes de derecho laboral: las medidas administrativas, los tribunales y mecanismos autónomos, tales como los convenios colectivos de trabajo. Estos últimos nacieron de la oposición deliberada de los trabajadores al sistema legal que

consideraba que el contrato individual era el único mecanismo de regulación de las relaciones laborales. Así, los trabajadores logran desplazar a las normas legales tradicionales y prevenir que los tribunales los encajen dentro del esquema contractual clásico. Por lo tanto, la fuerza de los sindicatos ayuda a determinar cuál de los esquemas prevalece en una sociedad. La credibilidad del estado depende de la capacidad que tengan las leyes de lograr los objetivos de la política pública que las inspira. A medida que las leyes pasaron de lo procesal (reglamentar la negociación colectiva) a lo sustantivo (detallar las condiciones de trabajo) y tornarse más específicas, el estado continuó expandiéndose. Mientras más alta era la matrícula sindical, mayor importancia tenían las normas procesales, pues los sindicatos podían negociar las sustantivas.

El sindicalismo y el derecho del trabajo en Puerto Rico no son la excepción: los debates principales que rodean el desarrollo de los sindicatos y su participación en la elaboración del derecho del trabajo en la isla confirma la regla general. La “teoría de sustitución gubernamental” sugiere que la acción del gobierno puede haber causado la baja densidad sindical de la isla, porque la proporción entre la cantidad de legislación protectora y de legislación sindical que se ha aprobado ha aumentado a la vez que se reduce la tasa de organización sindical.⁸⁷ No comparto esta técnica de estudio, sin embargo, porque se limita a analizar la cantidad de legislación, sin entrar en su contenido más allá que para aclarar que algunas de estas leyes derogaban otras. La realidad, sin embargo, es que una sola ley de negociación colectiva logra el propósito deseado, que es abrir el espacio para la creación de normas consensuales. Lo más útil para ello es analizar cuán amplio es este espacio y cuánto campo ha ocupado la legislación protectora. Al final, lo que determina el éxito de los sindicatos en este aspecto es el contenido que logran dar a la negociación colectiva.

El periodo que siguió a la división de la CGT, por ejemplo, vio una gran cantidad de legislación social y la Constitución de 1952 incluyó derechos para los trabajadores. En 1945, se sustituyó totalmente la Ley Insular de Relaciones del Trabajo de 1938,⁸⁸ para limitar la capacidad de acción de los sindicatos.⁸⁹ Por otro lado, la legislatura aprobó en 1948 la ley que limita la jornada de trabajo a ocho horas con la intención expresa de que se compartieran los beneficios del adelanto tecnológico.⁹⁰ Así, se fortalecía el rol protector del gobierno y se debilitaba el de los sindicatos, como lo prevé Simitis. Para subrayarlo, una vez se establecieron firmemente los sindicatos norteamericanos en la isla, Muñoz Marín proclamó la verdadera “unidad obrera”, que no consistiría en un monopolio y que haría “que sea menos necesaria la acción del gobierno hacia los salarios más justos.”⁹¹ La acción obrera unitaria, pues, debía limitarse a buscar salarios que mantuvieran un balance entre oferta y demanda de mano de obra, pero no debía promover una identidad de clase. Es sobre este último aspecto que se concentra la atención de este estudio.

El trabajo de oficina en Puerto Rico y la negociación colectiva.

En 1956, se fundó la Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas de Puerto Rico

Un ensayo posterior describe como sigue sus inicios:

Bajo un árbol de almendro,... en la avenida Muñoz Rivera, al lado de la entrada principal de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, nos reunimos un grupo de amigos una noche de abril de 1956 y montamos, a la intemperie, la primera oficina y lugar de reunión de la Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas de Puerto Rico.⁹²

Este sindicato, cuyo presidente era Francisco Quiñones, protagonizó una huelga de empleados de oficina en la Autoridad de los Puertos ese mismo año, para presionarla a aceptar el taller cerrado, que requería que todos los empleados pertenecieran a la Hermandad antes de ser contratados. Al cabo de dos días de huelga, con el apoyo de la Unión de Trabajadores del

Transporte y el sindicato de supervisores, se acordó aplicar el taller cerrado en algunos casos y el taller unionado, que requería ingresar a la HEORA luego de ser contratado, en otros.⁹³

La Asociación de Empleados del Gobierno (AEG, por sus siglas), como se le conocía entonces, había crecido grandemente y se había burocratizado. Para esta época, sus dirigentes contemplaron la incorporación de tecnología computadorizada, lo que sus empleados vieron como una amenaza a su estabilidad de empleo. Para hacer frente a la situación, llamaron a la Hermandad y ésta se dedicó a organizarlos. "Siempre nos reuníamos... en esa oficina (de la Autoridad Metropolitana de Autobuses) que quedaba frente por frente a las oficinas de la Asociación de Empleados en el *Patio Shop*, en el segundo nivel" en la Parada 26 de Santurce, según indica Orlando Ríos.⁹⁴ El primer líder de la Hermandad en la AEG lo fue "Pin" Santiago.

La AEG alegó que no era un patrono para los efectos de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, sino una entidad gubernamental. La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (JRT, por sus siglas) resolvió que era un patrono, pues sus características no eran esencialmente las de una agencia del gobierno, según los criterios trazados por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. El hecho de que los empleados de la AEG fueran socios, según la Junta, no los convertía en su propio patrono pues no participaban de la Junta de Directores y su influencia como socios era muy pequeña. Como resultado, se celebraron elecciones "por consentimiento" (según la prensa) para que los empleados decidieran si la Hermandad los representaría. De los ochenta y cinco empleados que votaron, setenta y dos lo hicieron a favor de la HEORA y once en contra. Tres votos fueron recusados y uno anulado.⁹⁵

Una vez la JRT certificó a la HEORA como la representante sindical de los empleados de AEG, comenzó el proceso de negociar el primer convenio colectivo. El comité negociador de la HEORA estaba presidido por Frank Quiñones y compuesto, además, por cuatro empleados

sindicados. Ante la posición del patrono de no acceder a un pacto que satisficiera a dicho comité, surgió la amenaza de una huelga. Néstor Rigual, presidente de la Junta de Directores de la AEG, “decía que nos iba a rendir por hambre y amenazaron con traer bomberos para hacer el trabajo de los empleados,” nos indica Ismael Medina, quien luego fue líder del grupo.⁹⁶ La Junta de Directores, “compuesta en su mayor parte por individuos petrificados por la costumbre,... nos desafiaron a hacerles un paro,” señaló la Hermandad luego en un boletín.⁹⁷ Ismael Lebrón Lebrón, quien luego fue miembro del Comité Negociador del tercer convenio colectivo, indica que la huelga se debió a que Ramón Roig, Secretario Contador (equivalente al Director Ejecutivo) no aceptaba el sindicato ni sentarse a negociar.

La huelga comenzó el 5 de septiembre de 1958.⁹⁸ Era una de las primeras huelgas de empleados de oficina en la historia boricua, y una de las treinta y nueve huelgas que se decretaron durante el año fiscal 1958-59. Este número fue igual que el del año anterior, pero los 6,073 trabajadores que participaron fueron menos de la mitad de los del año anterior.⁹⁹ La Hermandad exigía un aumento de sueldo de veinticinco por ciento, mientras la AEG ofrecía un “paso” a cada empleado, equivalente a un aumento de entre cinco y quince dólares.¹⁰⁰ El Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo, Adolfo Collazo, medió entre las partes. El sindicato buscaba una completa independencia del esquema gubernamental, según Lebrón, a través de un plan de retiro propio, un plan médico propio y una escala salarial separada del gobierno.

Frank Quiñones presidió el comité negociador de la HEORA, el cual contaba además con cuatro empleados de la AEG.¹⁰¹ La administración intentó circunvalar la orden de negociar con los empleados a través de una “revisión de la estructura legal” de la AEG. Alegaron que no tenía sentido “que los empleados públicos son la parte patronal en la huelga y... sin embargo no tienen

nada que ver con lo que se dispone en la Asociación.”¹⁰² Entre las propuestas, se hallaban enmendar la ley orgánica; disolver la AEG y pasar sus funciones al Banco de Fomento; y convertirla en una cooperativa de crédito.

Pasadas dos semanas de huelga, el conciliador ofreció una transacción de 15% de aumento salarial.¹⁰³ Se estimó que se detenían alrededor de 140 préstamos diarios.¹⁰⁴ La Hermandad, a su vez, amenazó con convocar un paro general de su matrícula gubernamental, compuesta por empleados de de oficina de la Autoridad de Puertos, la Compañía Metropolitana de Autobuses (CMA, por sus siglas) y el Aeropuerto Internacional, si la AEG no accedía a sus demandas. La Unión de Transporte, que reunía a los conductores de la CMA, también indicó que podría unirse, con los que sumarían 1,900 los trabajadores en huelga. El diario *El Mundo* publicó un editorial donde tildó el enfoque de erróneo.

La propuesta del conciliador fue rechazada por la Junta de Directores de la AEG el 24 de septiembre, mientras la Hermandad la aceptaba “sujeta a ligeras modificaciones.”¹⁰⁵ El Secretario del Trabajo, Fernando Sierra Berdecía, decidió en este punto intervenir personalmente. Los empleados, por su parte, enviaron una circular a las agencias para exponer a los asociados sus demandas y “disculpándose,” a la vez que acusaban a la Junta de Directores de retrasar las negociaciones y solicitaban la intervención del Gobernador.¹⁰⁶ Según Lebrón, el público los apoyaba mas no así los empleados públicos, quienes le daban la espalda cuando fueron a visitar las oficinas para recabar su apoyo. Frank Quiñones pospuso la huelga general anunciada para dar tiempo a las negociaciones, ante una propuesta adelantada por el Secretario del Trabajo y en respuesta al ya mencionado Editorial de *El Mundo*.¹⁰⁷ Lebrón señala que los “directores” le pusieron presión a Sierra Berdecía, quien la pasó a Roig, y éste accedió a negociar.¹⁰⁸

Ante el señalamiento de los huelguistas de que “los directores de la Asociación dejan de ser empleados públicos para convertirse en administradores de una entidad privada,” Esdras Cruz Dones, secretario de la Junta de Personal y según la prensa “líder de un movimiento para que los empleados gubernamentales tomen cartas en el asunto,”¹⁰⁹ ripostó que la Ley que creó la Asociación la hace “una institución pública” y que los directores no cobraban salario alguno por fungir como tales.¹¹⁰

La huelga terminó el 3 de octubre, luego de 21 días laborables, con la firma de un Convenio de 18 meses de duración (julio de 1958 al 31 de diciembre de 1959). Los empleados obtuvieron un aumento salarial equivalente a un 14% de los salarios vigentes.¹¹¹ Otros beneficios logrados incluyeron: la semana laboral de 37 ½ horas, el pago del salario de un año a los beneficiarios de un empleado al éste fallecer, paga por horas extras trabajadas y la continuación de los beneficios de plan médico y licencias por vacaciones y enfermedad. “Yo me acuerdo,” narra Orlando Ríos, “que yo recibí varios cheques: entre ellos fue un bono, el aumento de sueldo, la diferencia del aumento de sueldo lo dieron también retroactivo. Los demás compañeros estaban bien positivos de que íbamos a triunfar.”¹¹² Ismael Medina señala que “el logro más grande fue la estabilidad en el trabajo.” Antes, “si tú te oponías a hacer un trabajo, pues, fácilmente te decían ‘no necesitamos más tus servicios’”, añade.¹¹³

Ese año, el Secretario del Trabajo detectó un cambio en el modelo de negociación colectiva: los convenios colectivos comenzaban a durar más de un año. Además, los sindicatos se estaban convirtiendo en “institución proveedora de servicios sociales para el empleado y su familia, servicios que incluyen, entre otros, vacaciones, licencia por enfermedad, días festivos, bonos, seguro por desempleo suplementario al que provee el estado, garantía de trabajo, pensiones y hospitalizaciones.”¹¹⁴ Este convenio confirma ambos patrones. Pero tal vez lo más significativo

fue que este grupo de empleados de oficina se sintió parte de la clase obrera y adoptó sus métodos de lucha ante la percepción de amenaza por la mecanización—lo que había motivado la resistencia de otros trabajadores y luego ocasionó otra huelga en la AEELA en 1977.

El conflicto de 1958 sentó las bases para la democratización de la AEELA, que se legisló ocho años después. Los funcionarios de la Asociación no permitían que el hallazgo de la JRT de que la AEELA era, en efecto, un patrono, pusiera fin a este debate, aunque no lo apelaron ante los tribunales, optando por una solución legislativa. Lucas Nazario, Secretario de la Junta Azucarera, lo resumía de este modo: “una sabia ley haría caer a los miembros de la Hermandad de Oficinistas bajo la Ley de Personal y, por ende, miembros de la Asociación.”¹¹⁵

El movimiento encabezado por Cruz Dones convocó a la elección de delegados para una asamblea deliberativa sobre el futuro de la Asociación.¹¹⁶ La Legislatura recibió un proyecto de ley en 1959.¹¹⁷ En 1966, se creó la Asamblea de Delegados electos directamente por los empleados públicos y la facultó a gobernar la AEELA a través de una Junta de Directores.¹¹⁸ Según el Informe de Comisión, el proyecto daría a la AEELA democracia y autonomía de la Legislatura, pues “cesaría la necesidad de que la Asociación tenga que recurrir a la Asamblea Legislativa para poder tomar acción sobre cuestiones de índole administrativa.”¹¹⁹ Esta ley reforzó el carácter de empresa privada de la AEELA, contrario a las aspiraciones de Nazario.

En 1961, la HEORA y la AEELA firmaron un segundo convenio colectivo, dentro del cual se destacan:

Un mayor aumento de salarios, una mayor contribución para el Plan Médico, y el tan esperado y merecido Plan de Retiro, que entró en vigor en julio de 1963, cubriendo a todos los empleados regulares en forma retroactiva a los años servidos a (sic) la empresa... sufragados totalmente por la Asociación.¹²⁰

Este convenio tuvo una duración de tres años, hasta el 30 de abril de 1964.

Aunque no logré obtener copia del tercer convenio colectivo, pude corroborar que la HEORA exigía un aumento de sueldo de 20% distribuidos a través de tres años, mientras la AEELA ofrecía 16%,¹²¹ ambas cifras indicativas de que la empresa era sumamente rentable. La Hermandad también exigía el pago total del plan médico, mientras la AEELA sostenía que los empleados debían aportar un total de seis mil dólares anuales, según el sindicato. Asimismo, la Hermandad solicitó que el patrono aportara cuatro dólares para un Plan de Bienestar, mientras la gerencia ofrecía tres.¹²² A juzgar por el lenguaje del convenio de 1967 (“La Asociación contribuirá... para *el* Fondo de Bienestar”), el Plan se logró instituir en 1964.

Según Herminio Rosado Marrero, quien luego fue presidente del sindicato por varios trienios, los empleados recibían nombramientos de tres meses y la gerencia no renovaba el contrato al que faltara una o dos veces durante dicho plazo. El sindicato no los representaba, por lo que dos de ellos éstos presentaron cargos contra el sindicato ante el Departamento del Trabajo en 1965. Éste determinó que los empleados temporeros de mucha antigüedad debían ser nombrados permanentes y que su salario debía aumentarse a \$227, que era el salario mínimo según el Decreto Mandatorio, en lugar de los \$203 que concedía el convenio colectivo.¹²³ Así, el gobierno intervino en los asuntos internos del sindicato para determinar su eficacia como representante de los trabajadores de manera similar a como lo hizo con los trabajadores de la caña en 1942, lo que causó gran daño a la Federación Libre de Trabajadores.¹²⁴

Los empleados invitaron a Evaristo Toledo, presidente del Congreso Central de Trabajadores (CCT, por sus siglas) a organizar una campaña para reemplazar a la HEORA. Luego de dos elecciones (la primera terminó en un empate) y una campaña en la que Toledo fue agredido y perdió la audición de un oído, los empleados eligieron al CCT como su representante exclusivo el 28 de julio de 1967. Los empleados de la AEELA luego se integraron al movimiento sindical

norteamericano, bajo la dirección de un líder del Partido Popular Democrático, cuando este sindicato se afilió, como Distrito 475, al sindicato norteamericano de carniceros (*Amalgamated Meat Cutters*, AMC por sus siglas en inglés). Desde principios de la década, los sindicatos internacionales habían comenzado a organizar trabajadores fuera de sus áreas tradicionales en Puerto Rico, porque las cuotas que pagaban los trabajadores puertorriqueños dentro de éstas no sufragaban los costos operacionales.¹²⁵ Más tarde, el CCT fue uno de los fundadores del MOU y el representante en Puerto Rico del AMC, Peter Huegel, se pronunció abiertamente en apoyo al mismo.¹²⁶ Sin embargo, ninguno de los entrevistados para este trabajo recordó haber escuchado hablar del MOU, a pesar de haber ocupado posiciones de liderato sindical en la AEELA¹²⁷—lo cual confirma la tendencia mencionada del MOU a limitar la participación en sus actividades a los líderes sindicales.

En 1969, se legislaron bonos de navidad para los empleados tanto de la empresa privada¹²⁸ como del gobierno:¹²⁹ como el primero, que le correspondía a la AEELA, era mucho menor, Evaristo Toledo se comprometió a negociar el mayor y fracasó. El convenio colectivo no contenía disposición alguna al respecto, lo que frustró las expectativas creadas y su liderato perdió arraigo. Además, la representación sindical del CCT aparentaba ser deficiente. Luego de este convenio colectivo, Evaristo Toledo tuvo diferencias con su compadre, Algimiro (Jimmy) Díaz Ayala, quien había sido el portavoz del sindicato en la negociación colectiva. Éste pasó a trabajar con el sindicato norteamericano de pintores y Rosado Marrero lo invitó a someter una petición de representación en 1970. Sin embargo, perdieron ampliamente.¹³⁰

Díaz Ayala pasó luego a trabajar con el UAW, que hasta entonces representaba sólo a los trabajadores de la empresa automotriz norteamericana *Ford Motor Company* en Canóvanas y no tenía campo adicional en Puerto Rico en su rama. Rosado Marrero, una vez más, se acercó a

Díaz Ayala y lo ayudó a recoger tarjetas de autorización. El líder del CCT en la AEELA, Abigail Ortiz, accedió a celebrar elecciones por consentimiento, lo que obviaba el proceso de investigación de la JRT.¹³¹ El Coordinador del MOU respaldó al CCT¹³² y el liderato del UAW en los Estados Unidos desautorizó a Díaz Ayala, quien alegó no haber recibido la carta.¹³³ El UAW ganó las elecciones fácilmente. Uno de sus grandes atractivos era que tenía el centro educativo sindical más grande de los Estados Unidos, al cual viajaba un pequeño grupo de empleados todos los años, sin costo alguno—un símbolo de ascenso social en Puerto Rico, una isla de la cual sólo se puede salir en avión o en barco. Hoy día, el UAW ha entrado en el sector de empleados de cuello blanco ampliamente, pues representa todos los abogados de la Corporación de Servicios Legales en los Estados Unidos excepto Puerto Rico y una gran cantidad de asistentes de profesores universitarios. La mayoría de su matrícula en Puerto Rico se compone de empleados públicos.

¿Empleados públicos o privados?

El debate sobre la condición de la AEELA como empresa privada estuvo presente desde que la HEORA solicitó a la JRT que la certificara como su representante sindical. Desde sus inicios, el cuerpo rector de la Asociación era una Junta de Directores nombrados por los jefes de las agencias y en representación de sus empleados. En 1988, el Secretario de Justicia opinó que la AEELA no es un negocio privado sino “un organismo que depende del gobierno del ELA de Puerto Rico y por tanto está inmersa dentro del marco de aplicabilidad del Art. 177 del Código Político”, que prohíbe la doble compensación para los funcionarios públicos, porque:

[L]a Asociación participa de una serie de características que describen a las agencias, departamentos u organismos, entre otras: que el Secretario de Hacienda es custodio de sus fondos...; sus empleados cotizan al fondo de retiro del Gobierno en virtud de

legislación especial; es un organismo de creación legislativa y sus operaciones son fiscalizadas por el Contralor de Puerto Rico.

Además, prosigue la Opinión, “indirectamente los fondos operacionales de la Asociación provienen del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.”¹³⁴ De hecho, Rosado Marrero se refiere a la AEELA como una “agencia cuasi-pública.”¹³⁵ Todavía hoy día, los Directores Ejecutivos se identifican como miembros de partidos políticos y como “ahijados” de algún líder particular, según la forma en que advinieron a dicho puesto, que es electo por la Junta de Directores. Las elecciones de los delegados ante la Asamblea en cada una de las agencias es una lucha entre los partidos políticos.

La JRT asume jurisdicción sólo sobre las relaciones laborales entre una empresa y los trabajadores que constituyen una unidad apropiada de negociación colectiva, lo cual requiere a su vez determinar que existe una “comunidad de intereses” entre ellos.¹³⁶ Esta frase fue acuñada en el campo laboral por la Junta Norteamericana de Relaciones del Trabajo (*National Labor Relations Board*, NLRB por sus siglas en inglés), que la definió como “aquellos empleados que tienen intereses sustanciales mutuos en salarios, horas y otras condiciones de empleo.”¹³⁷ La JRT adoptó la norma en 1948¹³⁸ y la definió luego como la afinidad entre los trabajadores en el trabajo que realizan.¹³⁹ La lógica detrás de este concepto es que la mayor similitud en las condiciones de trabajo provocará una propensión a que los integrantes de la comunidad concuerden en las prioridades de sus reclamos colectivos; además, cada integrante tendrá una relación sustancialmente igual con la gerencia.¹⁴⁰ Nos ocupa, pues, la orientación que adoptó esta comunidad de intereses particular, pues ello incidió en el modelo de organización sindical que adoptaron. Veamos los factores que influyeron en la identidad de los empleados de la AEELA.

Hasta la década de 1970, el Departamento de Hacienda administraba los fondos de la AEELA y autorizaba los gastos. Eso fomentaba, según Herminio Rosado e Ismael Lebrón Lebrón, que se sintieran como empleados públicos. Sin embargo, tenían un sistema de pensiones autónomo, logrado por convenio colectivo. En 1972, pasaron a la Administración de Sistemas de Retiro del Gobierno y la Judicatura, después de que los empleados gerenciales pasaron en 1970 y el sindicato se negara a acompañarlos.¹⁴¹ Disfrutaron los días feriados del gobierno desde 1958 o antes,¹⁴² pero el Decreto Mandatorio Número 60 de la Junta de Salario Mínimo, que regía la industria de la banca, sólo concedía un día y medio de vacaciones al mes, cuando sus compañeros en el gobierno acumulaban dos y medio. Si los empleados del gobierno trabajaban los días feriados, se les compensaba como tiempo compensatorio: en AEELA, el sindicato solicitó que se pagaran triple.¹⁴³ El patrono planteó que estaban buscando los beneficios de ambos, a lo que el sindicato respondía que ellos trataban a los empleados con esa misma ambivalencia.¹⁴⁴ Como resultado, los empleados de la AEELA estaban divididos entre los que se identificaban como empleados públicos y los que no. La negociación del primer convenio buscaba distinguirlos,¹⁴⁵ optando por identificarse más con los empleados de oficina de las corporaciones públicas.

La condición de empleados de la empresa privada tenía sus altas y sus bajas, como demuestra la situación narrada sobre el bono de navidad. Para remediarla, en el convenio negociado en 1970 se sumaron al bono de navidad las aportaciones al Fondo de Bienestar que los empleados no utilizaran; en 1973, se negoció un bono de navidad equivalente al doble del correspondiente a la empresa privada. De este modo, los convenios colectivos de 1967, 1970 y 1973 representaron la separación definitiva del mundo del empleado público. El segundo de estos tres fue incluido como ejemplo de convenio colectivo en el libro *Sindicalismo I* de Evaristo Toledo;

el tercero fue negociado bajo el liderato del UAW. El propósito de la negociación colectiva era mejorar lo que daba la legislación,¹⁴⁶ lo cual aparenta confirmar la teoría de la juridificación.

El convenio colectivo firmado el 14 de septiembre de 1967 es el primero del cual tengo copia. Tuvo, como se hizo costumbre hasta 1993, una duración de tres años, hasta el 30 de junio de 1970. Contenía veinte artículos, entre los cuales se distinguieron los de garantía de representación sindical y trabajo. En el convenio de 1970, se negociaron nueve cláusulas nuevas. En el convenio de 1973, se negociaron unos beneficios nuevos que fueron determinantes en este proceso. Ese año, la Asociación se mudó del edificio que hoy ocupa la Corporación de Sevicios Legales, de tres pisos, al que hoy ocupa la AEELA, de ocho. Además, aprobó en ese año una serie de estudios de la empresa Clapp & Mayne para reestructurar la entidad—incluyendo la creación de una oficina de Personal y Relaciones Industriales—¹⁴⁷ y realizó un reclutamiento extenso de oficinistas de contabilidad y puestos auxiliares, como resultado de una convocatoria a exámenes que efectuó en 1972.¹⁴⁸ Herminio Rosado Marrero fue el portavoz del comité negociador del sindicato, aunque renunció antes de su firma,¹⁴⁹ y explicó en su entrevista el propósito de los artículos y beneficios nuevos.

Ya en 1967, todos los empleados venían obligados a pertenecer al sindicato y pagarle cuotas.¹⁵⁰ En una época en que las organizaciones de los empleados públicos sólo tenían el derecho a recabar cuotas, el sindicato logró una seguridad de empleo que satisfizo aspiraciones típicas de los empleados de cuello blanco. La AEELA garantizaba las condiciones de trabajo que disfrutaban a la firma del convenio colectivo e igualdad en las mismas; pagaría el sueldo de un día completo al empleado que no pudiera completar la jornada por razones ajenas a su voluntad; los horarios no se podrían afectar sin consultar tanto con el sindicato como con el empleado; y aceptaría que el sindicato nombrara sus representantes y otorgaría una licencia sin sueldo a uno de

éstos, de ser necesario, con garantía de reinstalación a su puesto.¹⁵¹ Cuando se crearan nuevas clasificaciones o departamentos, la gerencia negociaría la inclusión de los mismos en la unidad apropiada y su remuneración.¹⁵² Se instituyó también una cláusula de representación sindical, para permitir la discusión de las querellas en los niveles gerenciales inferiores.¹⁵³

Además, el convenio colectivo de 1967 garantizaba que un empleado incapacitado sería reubicado a un puesto en el cual pudiera desempeñarse;¹⁵⁴ a su vez, que un empleado en el servicio militar o en licencia sin sueldo podría regresar a su puesto;¹⁵⁵ e incluso, que un empleado que ha aceptado un nombramiento a un puesto de confianza, administrativo o técnico podría regresar a su puesto anterior cubierto por el convenio.¹⁵⁶ Por último, se garantizaba el uso de la antigüedad para reemplazar a un empleado despedido por falta de trabajo,¹⁵⁷ concepto que fue integrado en la ley que se aprobó nueve años después para especificar las normas que rigen los despidos.¹⁵⁸ En 1970, se integró al empleado “provisional o de emergencia” en el convenio, excepto en cuanto a las cláusulas de antigüedad¹⁵⁹-- tal vez como consecuencia de la querella sometida en 1965 ante el Departamento del Trabajo. Además, al crearse turnos nuevos, puestos de trabajo o surgieran puestos vacantes, los empleados activos tendrían prioridad, a menos que dicho turno fuera nocturno.¹⁶⁰ La AEELA notificaría al sindicato cada vez que implantara un cambio en la condición de un empleado; si se cambiaban las condiciones de trabajo por razón de mudarse al edificio cuya construcción se había comisionado, se negociaría con el sindicato.¹⁶¹

En 1973, el UAW recogió por primera vez las propuestas de los empleados para el nuevo convenio¹⁶² y obtuvo el derecho a tener una pizarra de avisos, para que la matrícula se enterara cuando se celebraran elecciones sindicales, que no se celebraban antes; actividades recreativas y sociales del sindicato; y reuniones o actividades educativas del sindicato—pero no para publicar anuncios.¹⁶³ Esto adelantó la identificación de la matrícula con su representante sindical.

En cuanto a la salud ocupacional, derecho garantizado por la Constitución, la AEELA se adelantó a la legislación. En 1967 se acordó que la Asociación proveería transportación a cualquier empleado que se hubiera accidentado.¹⁶⁴ En 1973, pactaron una cláusula de Salud y Seguridad Ocupacional— apenas tres años después de que el Congreso de los Estados Unidos aprobara la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional¹⁶⁵ y dos años antes que Puerto Rico hiciera lo propio.¹⁶⁶ En ella, la Asociación se comprometía a realizar esfuerzos para que el centro de trabajo fuera seguro y a mantener los equipos necesarios para proteger a los trabajadores adecuadamente.¹⁶⁷ Esta cláusula fue inspirada por la llegada del UAW, que tenía una cláusula similar para los empleados de la Ford¹⁶⁸ -- una unidad apropiada de empleados industriales. Además, en 1967 se acordó pagar un año de sueldo a los herederos o beneficiarios de un empleado que falleciera.¹⁶⁹

Los aspectos económicos fueron muy importantes en la creación de esta identidad, pues combinaron las condiciones de trabajo más favorables de la empresa privada y el gobierno. En 1967, las partes acordaron que el Plan de Retiro se sometiera a un análisis actuarial,¹⁷⁰ aparentemente por problemas fiscales ya que se menciona una posible deficiencia al momento de suscribir el convenio. Sin embargo, Rosado Marrero lo atribuye a que las pensiones eran muy bajas.¹⁷¹ En junio de 1970, se legisló que “el personal administrativo” de la AEELA pasaría a la Administración de los Sistemas de Retiro del Gobierno.¹⁷² La Comisión del Trabajo indicó en su informe que los empleados sindicados no estaban incluidos, que los afectados serían treinta y dos y que éstos y el patrono cubrirían sus costos al cotizar.¹⁷³ El convenio firmado el 17 de septiembre de ese año concedió el derecho a los empleados cubiertos por el Plan de Pensiones de la Asociación a solicitar a la Legislatura que los incluyera en el Fondo de Retiro de los Empleados el ELA. Se acordó que en dicho caso, las partes harían las aportaciones que disponga la ley y que los activos

del sistema de retiro pasarían al nuevo.¹⁷⁴ Así, la AEELA autorizó al sindicato a cabildear en su nombre ante la legislatura.

Esto último se cumplió: en 1972, se extendió la cubierta del sistema a los empleados “no administrativos”, es decir, los sindicados.¹⁷⁵ La Comisión de Gobierno de la Cámara argumentó que “sería discriminatorio no permitir la participación del personal restante,” particularmente cuando los empleados pagarían sus aportaciones.¹⁷⁶ La Comisión de Hacienda explicó lo siguiente:

La Asociación es una criatura legislativa.... Ha sido política pública, a través de todo el historial legislativo de los estatutos que han gobernado la Asociación el que la Asamblea Legislativa defina la naturaleza de la Asociación y le adscriba características para su mejor funcionamiento, atemperándola con las situaciones cambiantes de las diferentes épocas....

...

Aún cuando la Asociación de Empleados no está catalogada como una empresa pública, tampoco es una mera empresa privada. Tiene características especiales, las cuales la hacen de naturaleza única.¹⁷⁷

Otro asunto económico importante fue el Fondo de Bienestar. El propuesto en 1964 se mantuvo en 1967, con una aportación de seis dólares al mes por empleado.¹⁷⁸ Asimismo, la Asociación pagaría trece dólares mensuales por empleado hacia el Plan Médico, mientras el Fondo de Bienestar sufragaría cualquier deficiencia.¹⁷⁹ En 1970, la aportación aumentó a \$27.00 mensuales por empleado y se destinó prioritariamente a sufragar el Plan Médico, luego de lo cual suplementaría el bono de navidad.¹⁸⁰ Desapareció toda otra aportación específica al Plan Médico. En 1973, se especificó una aportación conjunta para ambos conceptos, escalonada para los tres años, sin mención del bono de navidad.¹⁸¹ Explica Rosado Marrero que el Plan Médico ya para esta época absorbía la aportación en su totalidad.

Las dietas, o pagos por comidas mientras el empleado trabajaba fuera de las oficinas del patrono, y el millaje, o un estipendio por milla viajada en un vehículo personal, se pagaban hasta

1967 según lo determinara el Departamento de Hacienda; a partir de entonces, se dispuso la forma de pago en el convenio colectivo—aunque el millaje se continuaría pagando según las tarifas establecidas por la Comisión de Servicio Público si no se utilizaba el vehículo personal.¹⁸²

En 1970, se establecieron por primera vez los salarios mínimos mensuales para los empleados, en tres escalas.¹⁸³ Antes, todos eran oficinistas: a los empleados con más antigüedad se les conferían títulos extraordinarios como “examinador” o “investigador”, para justificar sus aumentos de sueldo.¹⁸⁴ El mecanismo de las clasificaciones se utilizaba en el gobierno para mejorar los salarios desde 1947,¹⁸⁵ y se había revisado mediante la Ley Núm. 12 de 28 de mayo de 1969 para implantar el principio de igual paga por igual trabajo. En la AEELA se negoció que la clasificación del empleado no podría alterarse sin notificación al empleado y al sindicato, sujeto al procedimiento de querellas.¹⁸⁶

En 1973, se planteó la necesidad de un plan de clasificación completo. La Junta de Directores aprobó un estudio realizado por la empresa Clapp & Mayne en marzo, en el cual se analizaron los puestos similares tanto en el gobierno como en la banca.¹⁸⁷ Ello necesariamente combinó elementos de las dos fuentes de identidad de clase que hemos estudiado. Ese mismo mes, los empleados escogieron a la UAW como representante sindical.¹⁸⁸ Dicho sindicato rechazó la estructura resultante del estudio y tomó la información para hacer su propio análisis en la mesa de negociación.¹⁸⁹ Así, se negoció una estructura de ocho escalas: las descripciones de todos los puestos se hicieron formar parte del convenio.¹⁹⁰ Además, los empleados recibieron un aumento de salario adicional por concepto de la reclasificación de su puesto, lo cual ubicó a muchos en una posición similar a la empresa privada. Por ejemplo, un empleado nuevo que pasó a la clase de Examinador de Cuentas en la escala más alta, aumentó su sueldo de trescientos veinticinco a casi setecientos dólares.¹⁹¹

En 1970, los empleados de la AEELA asumieron una de las condiciones de trabajo que sus clientes y patronos, los empleados públicos, aventajaban a los de la empresa privada: se reconocieron, entre los días de fiesta con paga, los “proclamados por el gobernador como tales, en la forma y manera en que se proclamen”.¹⁹² Se negoció un periodo de merienda, la cual hasta entonces había que traer o mandar a buscar. A cambio, se discontinuó la práctica de que un conserje lo hiciera y se consignó en el convenio.¹⁹³ La Asociación se comprometió, además, a pagar la prima del Seguro por Incapacidad no Ocupacional (SINOT, por sus siglas), que se había legislado en 1968.¹⁹⁴ Se concedió una licencia con sueldo de un mes para quienes estuvieran bajo tratamiento en descanso del Fondo del Seguro del Estado y agotaran sus vacaciones y días por enfermedad.¹⁹⁵ La AEELA se obligó a pagar el sueldo completo a los empleados que pertenecieran a la Guardia Nacional durante las dos semanas de campamento de verano.¹⁹⁶ El turno nocturno conllevaba un diferencial del quince por ciento del sueldo.¹⁹⁷ Las partes renunciaron, además, a cerrar el centro de trabajo durante el convenio, mediante una huelga o un cierre forzoso.¹⁹⁸

Otros beneficios económicos distanciaron a los empleados de la AEELA de sus compañeros en el gobierno. En 1970, se pactó que la Asociación pagaría a dos empleados la matrícula universitaria hasta seis créditos o dos cursos en otra institución reconocida por el Departamento de Instrucción Pública.¹⁹⁹ Esta medida ayudaba a mantener la preparación necesaria para realizar el trabajo eficientemente, pero también permitía a los empleados ascender en la empresa y obtener los puestos nuevos que se crearan con exclusión de los solicitantes externos.

Tanto las licencias por vacaciones como la de enfermedad se fijaron en la misma cantidad que los empleados públicos desde al menos 1967. Se le permitía al empleado disfrutar la licencia por enfermedad que acumularía en un año, sin haberla acumulado, si sufría una enfermedad prolongada y hubiera agotado sus licencias. El sindicato respondía por el balance no acumulado

si el empleado cesaba antes de haberlo repuesto.²⁰⁰ En 1973, se pactó que la licencia por enfermedad acumulada hasta sesenta días se pagaría al empleado cuando se jubilara.²⁰¹ Aunque se había sometido un proyecto de ley al respecto desde 1972,²⁰² los empleados gubernamentales no tuvieron este derecho hasta 1974.²⁰³

Por último, el aumento de sueldo de cien dólares concedido en 1973²⁰⁴ era impensable en el gobierno y aún en la empresa privada. Sumados a los cincuenta dólares que se aumentaron tanto en 1974 como en 1975,²⁰⁵ el aumento en el poder adquisitivo de los empleados fue significativo. Por último, acordaron que cualquier aumento en el salario mínimo en la industria de la banca resultaría en un aumento igual en el salario básico de cada clasificación.²⁰⁶

Luego de este proceso, los empleados de la AEELA se sintieron privilegiados y distintos a los empleados públicos, aunque aprovechaban las condiciones de empleo que éstos tuvieran mejores que las de la empresa privada. A su vez, el sindicato ganó la lealtad de los empleados. En este aspecto, el cambio de sindicato fue favorable, pues se consultó a los empleados por primera vez, se crearon estructuras fiscalizadoras, se celebraron elecciones para delegados. A eso, se le sumó el esfuerzo educativo que, bajo la égida del CCT,²⁰⁷ engendró una generación de líderes que encabezaría un sindicato vigoroso y autónomo del UAW.

Antes de que se venciera el convenio de 1973-76, el sindicato norteamericano de empleados de oficina y profesionales (OPEIU, por sus siglas en inglés) intentó retar al UAW como representante sindical de los empleados de la AEELA, sin éxito.²⁰⁸ El representante en la isla del OPEIU era Algimiro Díaz Ayala, quien había salido del UAW por las quejas que los empleados de la AEELA daban sobre la falta de servicios.²⁰⁹ En términos jurisdiccionales, el OPEIU hubiera sido el indicado para representar a estos empleados entre los norteamericanos, luego de que la HEORA fuera desplazada. Sin embargo, la lealtad de los empleados hacia el UAW era mayor que

la que sentían hacia Díaz Ayala, que había tenido éxito en dos de las tres ocasiones anteriores en que había intentado desplazar a los sindicatos certificados.

En 1977, las expectativas de los empleados eran altísimas y se propuso una huelga para alcanzarlas, luego de que no se lograra un convenio colectivo en el plazo acostumbrado. En septiembre de 1976, la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la Universidad de Puerto Rico, había decretado una huelga salarial.²¹⁰ El año siguiente, tanto la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER), que representaba a los trabajadores de la energía eléctrica, Autoridad de las Fuentes Fluviales, como los Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, ambas corporaciones públicas, se hallaban en negociaciones colectivas sumamente caldeadas y decretaron sendas huelgas en diciembre y enero siguientes, respectivamente.²¹¹ El clima laboral en el sector gubernamental autónomo, pues, era propicio para resolver las controversias mediante la paralización de labores. El UAW, distinto a estos tres sindicatos, poseía el mayor fondo de huelgas de los Estados Unidos y compensaba económicamente a los integrantes que cesaran labores como medida de presión. Los empleados de la AEELA, por su lado, tenían más obligaciones a largo plazo, menos ahorros y un mayor salario alto que los huelguistas de 1958, por lo que no podían subsistir fácilmente a través de la solidaridad familiar.

La controversia principal era el mencionado aumento de sueldo con el aumento del salario mínimo, que el patrono buscaba eliminar a cambio de aumentos de sueldo idénticos a los de 1973-76. El sindicato se negó a renunciar a estos aumentos automáticos,²¹² lo cual simboliza una confianza mayor en la Junta de Salario Mínimo que en la negociación colectiva. Los trabajadores llevaron su protesta hasta el Capitolio para exigirles que presionen a la gerencia a negociar,²¹³ lo

que refleja la fuerte relación que guarda la negociación colectiva y la legislación en este centro de trabajo.

La huelga se mantuvo viva porque los beneficios de huelga, los pagos del seguro por desempleo y los cupones de alimentos sumaban más que el salario de los empleados. El UAW retiró su apoyo cuando se dio cuenta, tres meses después: declaró la huelga ilegal y lo anunció en una asamblea en el local de la Hermandad de Camioneros, en el edificio al lado de la AEELA y en el cual se había instalado la cocina de los huelguistas, donde se votó por división para volver a trabajar. Más tarde, la Legislatura prohibió que los empleados en huelga recibieran asistencia social, pues consideraron que los empleados habían abandonado el trabajo voluntariamente.

La AEELA aprovechó la huelga para rehacer su red de computación, algo que estaba muy de moda. La ironía es que diecinueve años antes, el miedo a la mecanización provocó que los trabajadores se organizaran y lograran una huelga exitosa, mientras en este caso la huelga dio espacio para la mecanización y, al final, fracasó. El aumento de sueldo fue menor a lo que había ofrecido la gerencia para el primer año, por un treinta por ciento.²¹⁴ Los empleados fueron llamados a trabajar en el orden que impuso la gerencia, que dejó para lo último a los sindicalistas más activos.²¹⁵ Igual suerte sufrió la UTIER, que el año siguiente decidió entrar a trabajar sin un acuerdo y enfrentó un cierre patronal de un mes que la obligó a aceptar el convenio colectivo propuesto por la gerencia.²¹⁶

En fin, la huelga ocurrió porque los empleados habían ganado una gran confianza en su sindicato—le eran más leales que a la empresa— y albergaban grandes expectativas de progreso social. La identificación como empleados de cuello blanco se había completado. La derrota en la línea de piquetes fue dolorosa y aleccionadora: la huelga había dejado de ser atractiva. En 1980, la Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (UIA-

AAA, por sus siglas) solicitó la representación de los empleados de la AEELA ante la JRT y la NLRB.²¹⁷ Hasta entonces, la jurisdicción había residido en la JRT, como lo era en todas las corporaciones públicas. La estrategia de presentar peticiones ante ambos organismos era común, pues si la JRT se negaba a asumir jurisdicción y faltaban menos de sesenta días para que se venciera el convenio colectivo, no existía oportunidad de someter la petición ante la NLRB. Ésta última asumió jurisdicción porque la AEELA generaba una cantidad de negocio suficiente para entrar en el comercio interestatal, por lo que la JRT desestimó la petición sometida en la suya.²¹⁸ En consecuencia, la UIA-AAA retiró su petición porque sostenía como principio que la Ley federal de Relaciones del Trabajo no rige legítimamente en Puerto Rico.²¹⁹ En consecuencia, el UAW fue el único sindicato participante²²⁰ a pesar de que, según Rosado Marrero, la UIA tenía un gran apoyo.²²¹

De este modo la AEELA, que por treinta y siete años se consideró parte del gobierno central y por veintidós como una empresa mixta, ahora se consideraba un banco privado, con las consecuencias que ello conlleva a la identidad de sus trabajadores. Los empleados descontentos buscaron el apoyo a una organización de trabajadores tanto de cuello azul como de cuello blanco, dentro de una corporación pública, pero la jurisdicción de la NLRB—la cual sólo regula empresas privadas— era suficiente para que los sindicatos “aliados” abandonaran la lucha. Los empleados de la AEELA habían pasado de lleno al sector privado de la economía.

Cuando llegué a trabajar con ellos, cuatro años después, la huelga y el abandono del UAW todavía era materia de discusión. Los empleados se identificaban más con los sindicatos puertorriqueños que con el UAW y una petición de representación por una Unión Independiente, apoyada por varios sindicatos de corporaciones públicas,²²² estuvo cerca del éxito en 1992. El

factor determinante en su derrota, según mi percepción, fue el fondo de huelga y los viajes al centro educativo del UAW, que se hicieron más frecuentes desde que se sometió la petición en 1990.

Conclusión

A través de este trabajo, hemos trazado el desarrollo de la identidad de un grupo de trabajadores de cuello blanco, a la luz del desarrollo de este grupo a nivel internacional y de la historia sindical de Puerto Rico. La Asociación se fundó en 1921 como un medio de atraer y retener la mano de obra en el gobierno de Puerto Rico, desalentando la acción colectiva. Para ello, delegó las funciones administrativas en un grupo de empleados que eventualmente desarrolló sus propios intereses y reivindicaciones laborales. A base de la acción colectiva, este grupo fue paulatinamente logrando que se le reconocieran derechos sindicales, laborales y sociales ante el patrono, utilizando como fuente la legislación protectora tanto del obrero como del servidor público, así como su propia iniciativa. El estudio detallado de los convenios se detuvo cuando esta identidad se había completado, luego de lo cual sólo analicé la lealtad de los empleados a base de los intentos de desafiliarse del UAW.

Los convenios colectivos que se sucedieron entre 1958 y 1973 se convirtieron en canales para las aspiraciones de seguridad en el empleo, profesionalización y exclusión de otros trabajadores. A la vez, forjaron una identidad que los separaba de los empleados públicos, pero no los alineaba con los privados, pues la tasa de organización sindical en este sector era sumamente baja. Las organizaciones a las que se afiliaron y las que intentaron representarlos demuestran que estos trabajadores buscaban la protección de grupos similares y la coyuntura histórica que les tocó vivir. La lealtad primaria estaba con los intereses del grupo; en segundo lugar, con el sindicato que los representaba, al cual podrían sustituir por otro que entendieran les ofrecía un mejor

servicio; en tercer lugar, con la clientela, a quien veían como trabajadores con intereses similares; y luego, con la gerencia, a la cual veían muy distante.

En este trabajo, he intentado identificar el modelo sindical que han seguido estos empleados. La evidencia nos indica que la comunidad de intereses que se ha creado se ajusta al modelo de organización típico de los empleados de cuello blanco alrededor del mundo. Buscaron los medios para distanciarse de las condiciones de trabajo de los empleados industriales y de los empleados públicos, que no tenían el derecho a la negociación colectiva. Además, los lazos de solidaridad que este grupo ha creado han alternado entre los empleados de la empresa privada y los de las corporaciones públicas. Sin embargo, esto no les impedía erigir en la mesa de negociaciones un proceso cuasi-legislativo en el que se adoptaban las normas que más convinieran a los trabajadores, aunque ello significara una semejanza con estos sectores. Espero con este análisis haber contribuido al estudio de los trabajadores de cuello blanco de Puerto Rico, así como de la relación entre la negociación colectiva y la legislación relativa al empleo en la isla.

NOTAS

¹ Ana M. Rivas Morales, *Las huelgas ocurridas en los sectores público y privado en Puerto Rico durante los años 1892 a 1982*, Consejo Asesor del Gobernador sobre política laboral, 1982, pág. 145.

² Jorge Duany. *The Puerto Rican Nation on the Move: Identities on the Island and in the United States*. Chapel Hill, NC: The University of North Carolina Press, 2002, pág. 17.

³ Rivas Morales, Ob. Cit., págs. 152-153.

⁴ Ley Número 140 de 19 de agosto de 1913.

⁵ Ley Número 11 de 30 de junio de 1923.

⁶ Ley Número 65 de 28 de abril de 1931.

⁷ Ley Número 31 de 23 de abril de 1931.

⁸ Géigel Polanco, *Legislación Social de Puerto Rico*, págs. 335-361 y 887.

⁹ Id., págs. 285-335.

¹⁰ Id., pág. 154.

¹¹ Ley Número 36 de 3 de junio de 1919.

¹² Roca Rosselli, *Las huelgas en el sector Público y sus mecanismos de solución en Puerto Rico*, Comisión del Gobernador para estudiar las relaciones del trabajo e el servicio público de Puerto Rico, 1974, pág. 353; Rivas Morales, Ob. Cit., pág. 148.

¹³ Rivas Morales, Ob. Cit., pág. 154.

¹⁴ Santana Rabell, *Fulgor y decadencia de la administración pública en Puerto Rico: agenda para la reforma*, Revista de Administración Pública, Escuela Graduada de Administración Pública de la Universidad de Puerto Rico, Vol. 25, 1992-93 pág. 48.

¹⁵ Artículo 5 de la Ley Número 52 de 11 de julio de 1921; Leyes de Puerto Rico, 1921, pág. 377.

¹⁶ Géigel Polanco, Ob. Cit., pág. xvi.

¹⁷ Id, pág. xlii.

¹⁸ Capítulo III de la Ley Número 30 de 9 de marzo de 1911.

¹⁹ Ley de 1921, Artículo 10.

²⁰ Id., Artículo 9

²¹ Id., Artículo 12

²² Id., Artículo 14.

²³ Ver Santiago Iglesias Pantín, Luchas Emancipadoras (Crónicas de Puerto Rico, Tomo II (1910-1917), 1962, pág. 184; y Lydia M. González y Ángel G. Quintero Rivera, La otra cara de la historia: la historia de Puerto Rico desde su cara obrera, Parte I, Centro de Estudios de la Realidad Puertorriqueña, San Juan, 1984, pág. 56.

²⁴ Michel Foucault, Quinto discurso, La Verdad y las Normas Jurídicas.

²⁵ Lizabeth Cohen, Making a New Deal: Industrial Workers in Chicago, 1919-1939, Cambridge University Press, 1992.

²⁶ Ley Número 96 de 27 de agosto de 1925; Leyes de Puerto Rico, 1925, pág. 767.

²⁷ Ley Número 150 de 15 de mayo de 1937; Leyes de Puerto Rico, 1937, pág. 400.

²⁸ Ley Número 143 de 7 de mayo de 1938.

²⁹ Su Asociación le Informa, mayo de 1971, pág. 3.

³⁰ Expone su posición: Presidente Junta de Directores ante Sindicalización Empleados Públicos, Su Asociación le Informa, Vol. 7, Número 3-23, julio-septiembre de 1973, pág. 3. Las oficinas de la AEELA, recién inauguradas, fueron la sede de la Comisión del Gobernador para estudiar las relaciones del trabajo en el servicio público de Puerto Rico. El Lic. Dávila Lanausse dirigió la Comisión de Derechos Civiles, agencia gubernamental que había tomado la misma posición en un informe emitido en 1959.

³¹ Presidente Junta y Director Ejecutivo: En asamblea Federación Nacional de Asoc. de Empleados Públicos, Id. Como se verá más adelante, los integrantes de la unidad apropiada de empleados de oficina habían elegido recientemente a dicho sindicato como su representante sindical.

³² Alan Brinkley, The End of Reform

³³ Gervasio L. García y Ángel G. Quintero Rivera, Desafío y Solidaridad, Ediciones Huracán, 1982, pág. 134.

³⁴ Santana Rabell, Ob. Cit., pág. 54.

³⁵ Departamento del Trabajo, Estadísticas comparativas, 1940-1956-1960-1964 años fiscales (sin fecha), pág. 4.

³⁶ Carlos R. Carrión Crespo, Entrevista a Herminio Rosado Marrero, 28 de junio de 2003; Carlos R. Carrión Crespo, Entrevista a Ismael Lebrón Lebrón, 7 de julio de 2003; y Juan I. Morales, Contestación a cuestionario sobre participación sindical preparado por Carlos R. Carrión Crespo, sin fecha.

³⁷ Rosado Marrero, Entre. Cit., 2003.

³⁸ Francisco A. Catalá, Reflexión en torna al impacto de la tecnología en el movimiento obrero, Manos: Revista Puertorriqueña del Trabajo, Número 1, agosto- diciembre de 1993, Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico, pág. 13.

³⁹ Secretario del Trabajo de Puerto Rico, Informe Anual 1961-62, pág. 72.

⁴⁰ Santana Rabell, Ob. Cit., pág. 52.

⁴¹ Id., pág. 54.

⁴² Santana Rabell, Ob. Cit., pág. 54.

⁴³ Ver Rivas Morales, Ob. Cit., págs. 145-156.

⁴⁴ Id., págs. 156-157.

⁴⁵ Roca Roselli, Ob. Cit., Apéndice Número 3A; Rivas Morales, Ob. Cit., pág. 158.

⁴⁶ Rivas Morales, Ob. Cit., pág. 159.

⁴⁷ García y Quintero, Ob. Cit., págs. 136-37.

⁴⁸ Carlos R. Carrión Crespo, Posición de la Unión General de Trabajadores sobre la determinación de las unidades apropiadas en el Departamento de Hacienda, escrito sometido ante la Comisión de Relaciones del Trabajo en el caso del Departamento de Hacienda, PR-99-024, 14 de marzo de 2000, citando de El Mundo, 2 de septiembre de 1960, p. 36.

⁴⁹ Ley Número 134 de 19 de julio de 1960.

⁵⁰ García Quintero Rivera, Ob. Cit., págs. 136-38

⁵¹ Carlos R. Carrión Crespo, Hacia una Historia del Movimiento Obrero Unido, Pensamiento Crítico, noviembre 1992-febrero 1993, pág. 61.

⁵² Entre ellos la Unión de Empleados del Banco de la Vivienda y la Unión Independiente Auténtica de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.

⁵³ Por ejemplo, el Sindicato de Equipo Pesado.

⁵⁴ Se trata de la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la Universidad de Puerto Rico, la Hermandad de

Empleados del Departamento el Trabajo, la Unión Nacional de Trabajadores de la Salud, la Federación de Maestros de Puerto Rico y la Unión General de Trabajadores, con una gran matrícula en el Centro Medico, además de la Unión Independiente de Trabajadores de Servicios Legales.

⁵⁵ Suh, Doowon, *Middle-Class Formation and Class Alliance*. Social Science History 26.1 (2002), pág. 107.

⁵⁶ Charley Richardson, *The Role of Technology in Undermining Union Strength*, en Sheldon Friedman (Ed.), Restoring the Promise of American Labor Law, Ithaca, ILR Press, 1994, pág. 227.

⁵⁷ Id., pág. 230.

⁵⁸ Richardson, *Ob. Cit.*, pág. 228.

⁵⁹ Carlos R. Carrión Crespo, *La jornada de trabajo y la ley de rendimientos decrecientes*, <<http://www.capr.org>>, accedido el 1 de marzo de 2004.

⁶⁰ Ebbinghaus, Bernhard. "Labour Unity in Union Diversity: Trade Unions and Social Cleavages in Western Europe, 1890-1989", Tesis Doctoral, European University Institute, 1993, pág. 158.

⁶¹ Id., pág. 159.

⁶² Adolf Sturmthal, "White-collar Unions—A Comparative Essay", en Adolf Sturmthal, White-collar Trade Unions. U. of Illinois Press, 1966, págs. 387-392.

⁶³ Ebbinghaus, *Ob. Cit.*, pág. 159, citando a Lockwood 1958: 142.

⁶⁴ AFX News Ltd., *Shell White-Collar Workers Suspend Strike in Nigeria*, rigzone.com, 10 de septiembre de 2003, accedido el 26 de abril de 2004, <http://www.rigzone.com/news/article.asp?a_id=8349>.

⁶⁵ Ebbinghaus, *Loc. Cit.*

⁶⁶ Suh, *Ob. Cit.*, pág. 123, citando a Boltanski 1987 y a Sewell 1990. Ebbinghaus, *Ob. Cit.*, pág. 150, se expresa de modo similar: las variables son las diferencias en las políticas estatales, acciones patronales y aspiraciones de clase media.

⁶⁷ Suh, *Ob. Cit.*, pág. 132.

⁶⁸ Ebbinghaus, *Ob. Cit.*, pág. 153.

⁶⁹ Id., pág. 158.

⁷⁰ Id., pág. 160.

⁷¹ Id., pág. 162.

⁷² Id., pág. 163.

⁷³ Everett M. Kassalow, "White-collar Unionism in the United States", en Adolf Sturmthal, White-collar Trade Unions. U. of Illinois Press, 1966.

⁷⁴ Suh, *Ob. Cit.*, pág. 112, citando a J. Ehrenreich and B. Ehrenreich (1979), G. Carchedi (1977) y N. Poulantzas (1975).

⁷⁵ Id., pág. 113, citando a D. Lockwood (1989 [1958]).

⁷⁶ Id., págs. 111-112, citando a S. Mallet (1975) y H. Braverman (1974).

⁷⁷ Id., pág. 123, citando a Kocka 1980: 235.

⁷⁸ Id., citando a Cohn 1985.

⁷⁹ Helio Jaguaribe, *Political Development, a General Theory and a Latin American Case Study*, Harper & Row, New York, 1973, p. 395, citado por Róbinson Rojas, *Latin America: Blockages To Development*, Disertación Doctoral, Londres, 1985.

⁸⁰ Manuel Castells, *Movimiento de Pobladores y Lucha de Clases en el Chile de la Unidad Popular*, en Manuel Castells (ed.), Estructura de Clases y Política Urbana en América Latina, pág. 195.

⁸¹ Richardson. *Ob. Cit.*, pág. 231.

⁸² Id., pág. 225.

⁸³ Mario Roche Velázquez, *Luis Muñoz Marín y su relación con el movimiento obrero puertorriqueño: algunos apuntes*, Presentación en una tertulia en la Fundación Luis Muñoz Marín el 2 de octubre de 2002, sin publicar, pág. 12.

⁸⁴ García y Quintero Rivera, *Ob. Cit.*, pág. 133.

⁸⁵ Spiros Simitis, *The Juridification of Labor Relations*, en Comparative Labor Law, Vol. 7, Número 2, págs. 93-109.

⁸⁶ Robert B. Seidman, The State, Law, and Development, St. Martin's Press, 1978, págs. 18 y 23.

⁸⁷ Arleen Hernández y Mario Córdova, *The government substitution theory and unionization in Puerto Rico*, Revista de Administración Pública, Vol. 33-34, 2001-02, pág. 264.

⁸⁸ Ley de Relaciones del Trabajo, Ley Número 130 de 8 de mayo de 1945; Leyes de Puerto Rico, 1945, pág. 407.

⁸⁹ Por ejemplo, la Ley de 1945 contiene una lista de prohibiciones a los sindicatos, que la de 1938 no contenía.

⁹⁰ Exposición de Motivos, Ley Número 379 de 15 de mayo de 1948. Me refiero a un párrafo que lee como sigue:

Al mecanizarse el trabajo y racionalizarse la organización industrial la producción industrial ha aumentado considerablemente, pero también el esfuerzo del obrero, compelido ahora a rendir su servicio con

mecanismos y bajo técnicas que requieren destreza suma y atención constante. Nada más natural que al trabajador alcance el beneficio del mecanocultivo y la racionalización en la forma de una jornada más humana de labor.

⁹¹ Roche Velázquez, Ob. Cit., págs. 18-19, en referencia al discurso *La función del movimiento obrero* que dio el gobernador ante el Congreso de Unidad Obrera en 1957.

⁹² Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas (HEORA), *Editorial*, Revista Hermanando, 1964, pág. 1.

⁹³ Roca Roselli, Ob. Cit., págs. 46-47.

⁹⁴ Carlos R. Carrión Crespo, *Entrevista a Orlando Ríos*, 5 de julio de 1996.

⁹⁵ Luis Sánchez Cappa, *Junta de Relaciones del Trabajo resuelve fondo de ahorro es patrono para efectos de uniones*, El Mundo, 3 de julio de 1958.

⁹⁶ Medina, Entre. Cit.

⁹⁷ HEORA, Loc. Cit.

⁹⁸ Luis Sánchez Cappa, *Iría a huelga grupo de AEELA*, El Mundo, 4 de septiembre de 1958, pág. 4.

⁹⁹ *Informe anual del Secretario del Trabajo*, 1958-59, págs. 33-34.

¹⁰⁰ Luis Sánchez Cappa, *Sigue huelga en AEELA*, El Mundo, 17 de septiembre de 1958, págs. 13 y 26.

¹⁰¹ Carlos R. Carrión Crespo, *Entrevista a Ismael Medina*, 31 de julio de 1995.

¹⁰² Juan M. Ocasio, *En el gobierno buscan cómo reformar la AEELA*, El Mundo, 20 de septiembre de 1958, pág. 31.

¹⁰³ *Verán mañana proposición sobre salarios*, El Mundo, 22 de septiembre de 1958, pág. 5.

¹⁰⁴ *Asociación de Empleados: Huelga ha detenido casi 2 mil préstamos*, El Mundo, 23 de septiembre de 1958, pág. 1.

¹⁰⁵ Luis Sánchez Cappa, *Asociación Empleados Gobierno rechaza proposición de conciliador sobre aumento de 15% en salarios*, El Mundo, 25 de septiembre de 1958, pág. 16.

¹⁰⁶ Juan M. Ocasio, *Oficinistas en huelga exponen sus demandas a compañeros Asociación*, El Mundo, 27 de septiembre de 1958, pág. 23.

¹⁰⁷ Nathaniel Soltero, *Es suspendido paro guaguas y oficinistas*, El Mundo, 29 de septiembre de 1958, pág. 13.

¹⁰⁸ Lebrón Lebrón, Entre. Cit.

¹⁰⁹ Soltero, Loc. Cit.

¹¹⁰ Nathaniel Soltero, *Comenta huelga: Secretario Junta Azúcar pide reorganizar Asociación Empleados*, El Mundo, 27 de septiembre de 1958, pág. 27.

¹¹¹ Luis Sánchez Cappa, *Termina huelga en oficinas AEG*, El Mundo, 4 de octubre de 1958, pág. 1.

¹¹² Ríos, Entre. Cit.

¹¹³ Medina, Entre. Cit.

¹¹⁴ Id.

¹¹⁵ Nathaniel Soltero, *Comenta huelga...*, Loc. Cit.

¹¹⁶ Juan M. Ocasio, *Grupo oficina exhortan empleados públicos enfrentar problema Asociación*, El Mundo, 29 de septiembre de 1958, pág. 13.

¹¹⁷ P. del S. 458, por petición, para enmendar la sección 15 de la Ley, la cual facultaba a la Junta de Directores a contratar el personal necesario para la institución. El P. del S. 60 se presentó en 1965.

¹¹⁸ Ley Número 133 de 1966.

¹¹⁹ Diario de Sesiones de la Cámara de Representantes, 23 de mayo de 1966, pág. 1671, sobre el P. de la C. 399.

¹²⁰ José A. Lugo, *La Hermandad, la AEELA y sus funciones*, Hermanando, Ob. Cit., pág. 17.

¹²¹ *Convenio*, Hermanando, Ob. Cit., pág. 27.

¹²² Id.

¹²³ Rosado Marrero, Entre. Cit. 1998.

¹²⁴ García y Quintero Rivera, Ob. Cit., pág. 124.

¹²⁵ Miles Galvin, *The Organized Labor Movement in Puerto Rico*, Cranbury, NJ, 1979.

¹²⁶ *Uniones: vehiculos de cambio social*, Entrevista a Peter Huegel, La Hora, 27 de octubre de 1971, pág.16.

¹²⁷ Carlos R. Carrión Crespo, *Entrevista a Herminio Rosado Marrero*, 31 de marzo de 1998; Medina, Entre. Cit.; Ríos, Entre. Cit.; Lebrón Lebrón, Entre. Cit.

¹²⁸ Ley Número 148 de 30 de junio de 1969. El bono de navidad equivalía a un 2% del sueldo del empleado.

¹²⁹ Ley Número 34 de 14 de junio de 1969. Los empleados públicos recibirían sesenta dólares de bono de navidad. Según el Artículo 5 de la Ley, los que estuvieran cubiertos bajo convenios colectivos recibirían el que fuera mayor entre el negociado, después de los descuentos que se le realicen por ley, y el legislado. Opinión del Secretario de Justicia Número 51 de 1969. Pero esta norma no se extendía a la AEELA, puesto que no se les consideraba empleados públicos.

¹³⁰ Rosado Marrero, Entre. Cit. 2003.

¹³¹ Rosado Marrero, Entre. Cit. 1998.

¹³² Carta de Pedro Grant a Víctor García, Director del Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico, 1973. En la misma, Grant solicitaba a García que tomara medidas contra el profesor Díaz Ayala por “piratería sindical,” es decir, por solicitar la representación de trabajadores afiliados a un sindicato.

¹³³ Rosado Marrero, Entre. Cit. 1998.

¹³⁴ *Opinión del Secretario de Justicia Número 16 de 1988*, págs. 92-93.

¹³⁵ Rosado Marrero, Entre. Cit., 2003.

¹³⁶ Si, como ocurrió en este caso, las partes acuerdan celebrar una elección por consentimiento, el Presidente de la Junta tiene que impartir su aprobación a la unidad apropiada. Leonor Rodríguez Rodríguez, *Estudio Descriptivo: la Ley 130, 8 de mayo de 1945 y la Junta de Relaciones del Trabajo*, División de Secretaría de la Junta de Relaciones del Trabajo, abril de 1994, pág. 41.

¹³⁷ National Labor Relations Board, *Fifteenth Annual Report of the NLRB*, 1950, pág. 39.

¹³⁸ Junta de Relaciones del Trabajo, *Nicolás Iturregui*, Decisiones de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Tomo 1, pág. 329.

¹³⁹ Junta de Relaciones del Trabajo, *Autoridad de Tierras y otros*, Decisiones de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Tomo 2, pág. 614.

¹⁴⁰ Matthew Bender, *Labor Law*, §14.03[2], pág. 14-44.

¹⁴¹ Ley Número 5 del 28 de febrero de 1972.

¹⁴² Rosado Marrero, Entre. Cit. 2003.

¹⁴³ Lebrón Lebrón, Entre Cit.

¹⁴⁴ Id.

¹⁴⁵ Id. Lebrón perteneció al comité que negoció el segundo de dichos convenios colectivos.

¹⁴⁶ Rosado Marrero, Entre. Cit. 2003.

¹⁴⁷ AEELA, *Calendario histórico año fiscal 1972-73*, Su Asociación le informa, Vol. 7, Número 4-24, noviembre-diciembre de 1973, pág. 5.

¹⁴⁸ Juan I. Morales, Ob. Cit.

¹⁴⁹ Rosado Marrero, Entre. Cit. 1998.

¹⁵⁰ *Convenio colectivo entre la AEELA y el CCT, 1967-70*, Artículo I.

¹⁵¹ Id., Artículo VI.

¹⁵² *Convenio colectivo entre la AEELA y el UAW, 1973-76*, Artículo 25.

¹⁵³ Id., Artículo 20.

¹⁵⁴ *Convenio colectivo entre la AEELA y el CCT, 1967-70*, Artículo XI.

¹⁵⁵ Id., Artículos XIII y XIV.

¹⁵⁶ Id., Artículo XVI.

¹⁵⁷ Id., Artículo XVIII.

¹⁵⁸ Ley Número 80 de 30 de mayo de 1976.

¹⁵⁹ *Convenio colectivo entre la AEELA y el CCT, 1970-73*, Artículo I, Sec. 4 (D)

¹⁶⁰ Id., Artículo XXV.

¹⁶¹ Id., Artículo XXIII, secciones 6-10.

¹⁶² Rosado Marrero, Entre. Cit. 2003.

¹⁶³ *Convenio colectivo entre la AEELA y el UAW, 1973-76*, Artículo 23.

¹⁶⁴ *Convenio colectivo entre la AEELA y el CCT, 1967-70*, Artículo XXI.

¹⁶⁵ Ley Pública Número 91-596 de 29 de diciembre de 1970.

¹⁶⁶ Ley Número 16 de 5 de agosto de 1975.

¹⁶⁷ *Convenio colectivo entre la AEELA y el UAW, 1973-76*, Artículo 22.

¹⁶⁸ Rosado Marrero, Entre. Cit., 2003.

¹⁶⁹ *Convenio colectivo entre la AEELA y el CCT, 1967-70*, Artículo IX.

¹⁷⁰ Id., Artículo XV.

¹⁷¹ Rosado Marrero, Entre. Cit., 2003.

¹⁷² Ley Número 62 de 30 de junio de 1970.

¹⁷³ *Diario de Sesiones de la Cámara de Representantes*, 23 de abril de 1970, pág. 1437. Se trató del P. del S. 497.

¹⁷⁴ Artículo IV, Convenio colectivo de 1970-73.

¹⁷⁵ Ley Número 5 de 28 de febrero de 1972.

¹⁷⁶ Comisión de Gobierno de la Cámara de Representantes, *Informe sobre el P. de la C. 1070*, 31 de enero de 1972, pág. 2. Fdo.: Rep. Agrait Rivera Cintrón.

¹⁷⁷ Comisión de Hacienda de la Cámara de Representantes, *Informe sobre el P. de la C. 1070*, 26 de enero de 1972, pág. 2. Fdo.: Rep. David Urbina Urbina.

-
- ¹⁷⁸ *Convenio colectivo entre la AEELA y el CCT, 1967-70, Artículo II.*
- ¹⁷⁹ *Id.*, Artículo VIII.
- ¹⁸⁰ *Convenio colectivo entre la AEELA y el CCT, 1970-73, Artículo V.*
- ¹⁸¹ *Convenio colectivo entre la AEELA y el UAW, 1973-76, Artículo 35.*
- ¹⁸² *Convenio colectivo entre la AEELA y el CCT, 1967-70, Artículo IV.*
- ¹⁸³ *Convenio colectivo entre la AEELA y el CCT, 1970-73, Artículo II, Sec. 3.*
- ¹⁸⁴ Rosado Marrero, *Entre. Cit.*, 2003
- ¹⁸⁵ Ley Número 345 de 12 de mayo de 1947.
- ¹⁸⁶ *Convenio colectivo entre la AEELA y el CCT, 1967-70, Artículo XI; Convenio colectivo entre la AEELA y el CCT, 1970-73, Artículo XXIII.*
- ¹⁸⁷ Rosado Marrero, *Entre. Cit.* 2003.
- ¹⁸⁸ AEELA, *Loc. Cit.*
- ¹⁸⁹ Conversación telefónica con Herminio Rosado Marrero, 28 de abril de 2004.
- ¹⁹⁰ *Convenio colectivo entre la AEELA y el UAW, 1973-76, Anexo G.*
- ¹⁹¹ Rosado Marrero, *Entre. Cit.* 2003.
- ¹⁹² *Convenio colectivo entre la AEELA y el CCT, 1970-73, Artículo III.*
- ¹⁹³ *Id.*, Artículo XII.
- ¹⁹⁴ *Id.*, Artículo X; Ley Número 139 de 26 de junio de 1968.
- ¹⁹⁵ *Convenio colectivo entre la AEELA y el CCT, 1970-73, Artículo XIV, Sec. 5.*
- ¹⁹⁶ *Id.*, Artículo XIX, Sec. 2.
- ¹⁹⁷ *Id.*, Artículo XXV.
- ¹⁹⁸ *Id.*, Artículo XXVIII.
- ¹⁹⁹ *Id.*, Artículo VII.
- ²⁰⁰ *Convenio colectivo entre la AEELA y el CCT, 1967-70, Artículos X y XII.*
- ²⁰¹ *Convenio colectivo entre la AEELA y el UAW, 1973-76, Artículo 17.*
- ²⁰² P. de la C. 1584.
- ²⁰³ Ley Número 198 de 23 de julio de 1974, que enmendó la Ley Número 125 de 10 de junio de 1967, la cual a su vez dispuso el pago de la licencia de vacaciones acumuladas al separarse del servicio.
- ²⁰⁴ *Convenio colectivo entre la AEELA y el UAW, 1973-76, Artículo 33.*
- ²⁰⁵ *Id.*
- ²⁰⁶ *Id.*, Artículo 34.
- ²⁰⁷ Rosado Marrero, *Entre. Cit.* 1998; Medina, *Entre. Cit.*
- ²⁰⁸ Medina, *Entre. Cit.*
- ²⁰⁹ *Id.*
- ²¹⁰ Roberto Alejandro Rivera, *Universidad y lucha estudiantil: apuntes críticos*, *Pensamiento Crítico*, año II Núm 19 (mayo-junio 1980), tomado de *Bandera Roja en línea*, <<http://www.bandera.org/articulo.php?articuloID=465>>, accedido el 3 de mayo de 2004.
- ²¹¹ Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, *Breve reseña histórica de la UTIER - segunda parte* <<http://www.utier.org/documentos/historia2.php>>, ¶14, accedido el 3 de mayo de 2004.
- ²¹² Rosado Marrero, *Entre. Cit.* 2003.
- ²¹³ José García, *Rain fails to dampen labor spirit*, ensayo fotográfico, *San Juan Star*, 24 de mayo de 1977, págs. 1 y 13.
- ²¹⁴ *Convenio colectivo entre la AEELA y el UAW, 1977-80, Artículo XXXIII.*
- ²¹⁵ Rosado Marrero, *Entre. Cit.*, 1998.
- ²¹⁶ UTIER, *Ob. Cit.*
- ²¹⁷ Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, *Petición para investigación y certificación de representación*, Caso Número P-3423, 30 de mayo de 1980; National Labor Relations Board, *Petition*, Caso Número 24-RC-6492, 30 de mayo de 1980.
- ²¹⁸ Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, *Resolución*, caso Número P-3423, 4 de septiembre de 1980. La resolución indica que la NLRB había asumido jurisdicción en el caso Número 24 RM 221.
- ²¹⁹ Carta del Lic. Vicente Ortiz Colón a Martin M. Arlook, Director Regional de la Región 24ta de la Junta federal de Relaciones del Trabajo, sobre el caso número 24 RM 221, 9 de septiembre de 1980.
- ²²⁰ National Labor Relations Board, *Tally of Ballots*, caso número 24 RM 221, 24 de septiembre de 1980.
- ²²¹ Conversación telefónica con Herminio Rosado Marrero, 28 de abril de 2004.
- ²²² Unión Independiente de Empleados de la AEELA, *Boletín especial: la UAW miente*, sin fecha. Varios anejos, firmados por los presidentes de los sindicatos de corporaciones públicas, tienen fecha de 9 de marzo de 1992. Los

sindicatos fueron la UIA, la Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos, la Unión de Empleados Profesionales- Independiente de la Autoridad de Energía Eléctrica, la Hermandad Independiente de Empleados Profesionales de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados y la Unión Independiente de Empleados Telefónicos, todos ellos afiliados a la Central Puertorriqueña de Trabajadores.